Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Е. ТАНЧЕВ
представено на 1 февруари 2017 година [1]

Дело C-336/15

Unionen
срещу
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

(Преюдициално запитване, отправено от Arbetsdomstolen (Съд по трудовоправни спорове, Швеция)

„Социална политика — Директива 2001/23/ЕО — Гарантиране на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности — Член 3, параграфи 1 и 3 — Имуществени права — Прослужено време, което се взема предвид при определяне на срока на предизвестие за прекратяване на трудово правоотношение“

1. През 2005 г. трудовото правоотношение на BSA с дружеството Apoteket AB е прехвърлено на ISS Facility Services AB (наричано по-нататък „вторият ответник“), а през 2008 г. и 2009 г. трудовите правоотношения на JAH, JH и BL с дружеството AstraZeneca AB също са прехвърлени на втория ответник. През 2011 г. обаче вторият ответник уволнява и четиримата работници/служители по икономически причини.

2. В настоящото дело се поставя въпросът дали съгласно член 3, параграф 1 от Директива 2001/23/ЕО на Съвета (наричана по-нататък „Директивата относно прехвърлянето на предприятия“) [2] вторият ответник е длъжен да вземе предвид прослуженото при прехвърлителите AstraZeneca AB и Apoteket AB време, когато изчислява сроковете на предизвестие за прекратяване на трудовите правоотношения на тези четирима работници/служители, или въпросните срокове следва да се изчисляват само въз основа на прослуженото време при приобретателя и втори ответник?

3. Правните въпроси, които трябва да бъдат разрешени по настоящото дело, се характеризират с една допълнителна особеност. В съответствие със свободата на преценка, предоставена на държавите членки по силата на член 3, параграф 3, второ изречение от Директивата относно прехвърлянето на предприятия, шведското законодателство задължава приобретателите като втория ответник да съблюдават колективните трудови договори, обвързващи прехвърлителите, само за една година от датата на прехвърлянето (възможност, наричана по-нататък „едногодишната опция“). Към момента на връчване на предизвестията за прекратяване на трудовите правоотношения на BSA JAH, JH и BL с втория ответник този период вече е изтекъл.

1 — Език на оригиналния текст: английски.

2 — Директива от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 82, 2001 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).

Все пак от материалите по делото изглежда, че колективният трудов договор, който по това време урежда отношенията между четиримата работници/служители и втория ответник, е договорен към или преди датата на прехвърлянето и съдържа идентични по съдържание разпоредби относно значението на прослуженото време при изчисляването на сроковете на предизвестие за прекратяване на трудовите правоотношения[3]. При тези обстоятелства от значение за тълкуването на член 3, параграф 1 ли е прилагането в съответствие с шведското законодателство на предвидената в член 3, параграф 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия едногодишна опция?

I. Правна уредба

А. Правото на Съюза

4. Глава II от Директивата относно прехвърлянето на предприятия, озаглавена „Гарантиране на правата на работниците и служителите“, включва член 3. Член 3, параграфи 1 и 3 гласи:

„1. Правата и задълженията на прехвърлителя във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения се прехвърлят на приобретателя по силата на прехвърлителната сделка.

[…]

3. След извършване на прехвърлянето, приобретателят продължава да спазва условията на всеки колективен трудов договор по същия начин, както те са били приложими към прехвърлителя по силата на този колективен трудов договор, до датата на прекратяване или изтичане на срока на колективния трудов договор или до датата на влизане в сила или на прилагане на друг колективен трудов договор.

Държавите членки могат да ограничат периода за спазване на тези условия с уговорката, че периодът не може да бъде по-кратък от една година.

[…]“.

Б. Шведското право

5. Съгласно акта за преюдициално запитване член 6b от lagen (1982:80) om anställningsskydd (Закон (1982:80) за закрила на заетостта, anställningsskyddslagen, наричан по-нататък „LAS“) е въведен с цел да транспонира Директивата относно прехвърлянето на предприятия в шведското законодателство. LAS предвижда по-специално че когато се извършва прехвърляне на предприятие, дейност или част от дейност от един работодател на друг, на новия работодател се прехвърлят и правата и задълженията, произтичащи от приложимите до момента на прехвърлянето трудови договори и условия на труд.

6. В акта за преюдициално запитване се посочва също че член 28 от lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Закон (1976:580) за участието на наетите лица във вземането на решения чрез преговори, medbestämmandelagen, наричан по-нататък „MBL“) транспонира в шведското законодателство член 3, параграф 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия. MBL съдържа разпоредби относно последиците от попадащите в обхвата на

3 — Съгласно акта за преюдициално запитване. В съдебното заседание представителят на първия ответник твърди, че клаузите са малко по-различни, но не посочва подробности.

член 6b от LAS прехвърляния на предприятия за колективните трудови договори. Съгласно акта за преюдициално запитване от посочената разпоредба следва, че поначало приобретателят е обвързан от приложимите части на колективния трудов договор, който е бил в сила за прехвърлителя. Съгласно член 28, първа алинея, второ изречение от посочения закон тази разпоредба не се прилага, когато приобретателят вече е обвързан от друг колективен трудов договор, който може да се приложи за работниците и служителите, прехвърляни заедно с предприятието.

7. В акта за преюдициално запитване се посочва също че в такава хипотеза обаче съгласно член 28, трета алинея от същия закон приобретателят все пак е длъжен да прилага в продължение на една година след прехвърлянето условията на работа, предвидени в колективния трудов договор, който е в сила за предходния работодател. Съгласно посочената разпоредба условията трябва да се прилагат по същия начин, по който е бил длъжен да ги прилага предходният работодател. Тази разпоредба обаче не намира приложение при изтичане на действието на колективния трудов договор или в случай че по отношение на прехвърлените работници и служители започне да се прилага нов колективен трудов договор.

II. Фактите в главното производство и преюдициалният въпрос

8. Unionen, шведска синдикална организация (наричана по-нататък „синдикалната организация ищец“) предявява иск пред Arbetsdomstolen (Съд по трудовоправни спорове, Швеция), с който претендира, че вторият ответник трябва да бъде осъден да плати на нея, AB, JAH, JH и BL обезщетение за вреди, причинени по-специално поради неспазване на член 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия.

9. Almega Tjänsteförbunden (наричано по-нататък „първият ответник“) е организация на работодателите, в която членува вторият ответник. И двамата ответници поддържат, че член 3, параграф 1 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия не задължава приобретателите да вземат предвид прослуженото при прехвърлителите време при определяне на сроковете на предизвестие за прекратяване на трудови правоотношения, докато синдикалната организация ищец твърди обратното. Ответниците се позовават и на член 3, параграф 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия, както и на обстоятелството, че е изтекла повече от една година от съответните дати на прехвърлянето на трудовите правоотношения на BSA, JAH, JH и BL към момента на отправянето на предизвестията за прекратяване на тези правоотношения, така че приобретателят и втори ответник вече не е бил обвързан от колективния трудов договор, който е бил в сила за прехвърлителя.

10. BSA, JAH, JH и BL са членове на синдикалната организация ищец и са в трудово правоотношение с втория ответник.

11. BSA е в трудово правоотношение с Apoteket AB от 1997 г. На 9 май 2005 г. трудовото ѝ правоотношение е прехвърлено на втория ответник. Така към момента на прехвърляне на трудовото ѝ правоотношение на втория ответник тя е на 49 години и е работила в Apoteket AB в продължение на 7 години [4].

12. На 27 юли 2011 г. вторият ответник уволнява BSA по икономически причини и ѝ връчва шестмесечно предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение. Към момента на връчване на предизвестието тя е на 56 години и в продължение на общо над 10 години е работила последователно в Apoteket AB и при втория ответник, но само малко над 6 години при последния.

4 — Съгласно писменото становище на синдикалната организация ищец.

13. JAH е в трудово правоотношение с AstraZeneca AB от август 1969 г., а JH — от октомври 1972 г. Техните трудови правоотношения са прехвърлени на втория ответник на 1 май 2009 г. Така към момента на прехвърлянето JAH работи в AstraZeneca AB от 39 години, а JH — от 36 години[5]. Към момента на прехвърлянето и JAH, и JH вече са навършили 55 години.

14. Техният колега BL е в трудово правоотношение с AstraZeneca AB от март 1976 г., което е прехвърлено на втория ответник на 1 май 2008 г., към който момент той е на 54 години и 11 месеца. Към момента на прехвърлянето BL е работил в AstraZeneca AB в продължение на 32 години.

15. Както бе посочено по-горе, вторият ответник уволнява BSA по икономически причини на 27 юли 2011 г. JAH, JH и BL са уволнени по икономически причини на 31 октомври 2011 г. Първоначално ответникът отправя шестмесечно предизвестие за прекратяване. Впоследствие срокът на предизвестието е удължен с пет месеца. Всички са навършили 55 години към датата на връчване на предизвестието за уволнение и са работили в продължение на доста повече от десет години без прекъсване или за Apoteket AB, или за AstraZeneca AB и втория ответник.

16. Към момента на връчване на предизвестието за прекратяване обаче всички са работили при втория ответник, разглеждан самостоятелно, в продължение на далеч по-кратки периоди от време. От документите по делото следва, че JAH и JH са работили в продължение на две години и шест месеца, BL — три години и шест месеца, а BSA, както е отбелязано по-горе — шест години и почти три месеца.

17. Към момента на прехвърлянето на предприятията и Apoteket AB, и AstraZeneca AB са обвързани от колективни трудови договори, съдържащи разпоредби относно правото на удължаване на срока на предизвестие с допълнителни шест месеца в случаите, в които уволняваният работник или служител е навършил 55 години към датата на предизвестието за уволнение и има 10 години непрекъснато прослужено време. Съгласно писменото становище на синдикалната организация ищец договорът, обвързващ AstaZeneca AB, е сключен между нея и организация на работодателите, в която е членувало AstraZeneca.

18. В допълнение, към съответните дати на прехвърляне на трудовите правоотношения първият и вторият ответник са обвързани от колективни трудови договори със синдикалната организация ищец, съдържащи разпоредби относно прослуженото време и прекратяването на трудови правоотношения, идентични по съдържание с тези на колективните трудови договори, обвързващи Apoteket AB и AstraZeneca AB. Договорът между синдикалната организация ищец и първия ответник предвижда по-специално следното:

„14.3.2 Срок на предизвестие

Освен ако не са налице други условия по член 14.4 или произтичащи от членове 14.4—14.6, срокът на предизвестие за работодателя е, както следва:

Срок на предизвестие за работодателя в месеци

Прослужено време Срок на предизвестие

в предприятието

5 — Съгласно писменото становище на синдикалната организация ищец.

по-малко от 2 години	1 месец
от 2 до 4 години	2 месеца
от 4 до 6 години	3 месеца
от 6 до 8 години	4 месеца
от 8 до 10 години	5 месеца
повече от 10 години	6 месеца

14.3.3 Удължаване на срока на предизвестие в някои случаи

В случаите, в които работник или служител, на когото е връчено предизвестие за уволнение по икономически причини, е навършил 55 години към датата на предизвестието и е работил без прекъсване в продължение на 10 години, срокът на предизвестие се удължава с шест месеца. (Тази разпоредба е свързана с Omställningsavtalet (Споразумение за подпомагане при прекратяване на заетостта). Разпоредбата не се прилага в случаите, в които работникът или служителят е навършил 65 години към момента на връчване на предизвестието“.

19. При тези обстоятелства Arbetsdomstolen (Съд по трудовоправни спорове, Швеция) поставя следния преюдициален въпрос:

„Съвместимо ли е с Директивата относно прехвърлянето на предприятия при прилагането на разпоредба от колективния трудов договор на приобретателя, предвиждаща в случаите, в които определено непрекъснато прослужено време при един работодател представлява условие за удължаване на срока на предизвестие при уволнение, да не се взема предвид прослуженото при прехвърлителя време след изтичането на период от една година от прехвърлянето на предприятието, когато съгласно идентична разпоредба от приложимия за прехвърлителя колективен трудов договор работниците и служителите са имали право това прослужено време да бъде взето предвид?“.

20. Синдикалната организация ищец, ответниците, френското правителство и Европейската комисия са представили писмени становища пред Съда. Всички, освен френското правителство, вземат участие в съдебното заседание, проведено на 17 ноември 2016 г.

III. Анализ

A. Въведение

21. Синдикалната организация ищец твърди, че при правилно тълкуване на член 3, параграфи 1 и 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия BSA, JAH, JH и BL имат право на посоченото в клауза 14.3.3 (цитирана по-горе) удължаване на срока на предизвестието. Първият и вторият ответник оспорват това, тъй като по-специално нито BSA, нито JAH, JH или BL са работили при втория ответник в продължение на повече от 10 години и тъй като предвидените в колективни трудови договори разпоредби относно продължителността на сроковете на предизвестие за прекратяване не представляват „права“, защитени по силата на член 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия.

Б. Член 3, параграф 1 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия

22. В самото начало признавам, че с Директива 2001/23 се цели само частична хармонизация в тази област, както и че тя не е предназначена да установи еднакво равнище на защита в целия Съюз въз основа на общи критерии [6]. Също така обаче в практиката на Съда е установено, че Директивата относно прехвърлянето на предприятия „е насочена към това да гарантира правата на работниците и служителите в случай на промяна на собственика на предприятието, като им дава възможност да продължат работа при новия работодател при същите условия като уговорените с прехвърлителя“ [7].

23. Следователно, макар само по себе си прослуженото при прехвърлителя време да не представлява право по смисъла на член 3, параграф 1 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия, което прехвърлените работници и служители да могат да противопоставят на нов работодател, прослуженото време „се използва за определяне на някои имуществени права на работниците и служителите, като посочените права трябва по принцип да се гарантират от приобретателя по същия начин, както при прехвърлителя“ [8]. Съдът е дал примери за такива права. Те включват по-конкретно „обезщетение при прекратяването на договор“ [9].

24. Ето защо при изчисляване на обезщетенията при прекратяване на договор „приобретателят се задължава да отчете всички прослужени години на прехвърления персонал, доколкото това задължение е резултат от трудовото правоотношение между този персонал и прехвърлителя и е в съответствие с условията и реда, договорени в рамките на това правоотношение“ [10].

25. Както е посочено в писменото становище на френското правителство, шестмесечното удължаване на срока на предизвестието е равнозначно на плащане на трудовото възнаграждение за шест месеца. Така, като се има предвид, че прослуженото време стои в основата на определянето на размера на обезщетението при прекратяване на договор, член 3, параграф 1 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия неизбежно защитава BSA, JAH, JH и BL, що се отнася до факторите, които са от значение за това изчисляване [11].

6 — Решение от 11 септември 2014 г., Osterreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, т. 22 и цитираната съдебна практика.

7 — Решение от 14 септември 2000 г., Collino и Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, т. 49 и цитираната съдебна практика. Това дело, както и решение от 6 септември 2011 г., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, са от основно значение за разрешаването на спора, като и двете се отнасят до тълкуването на Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от стопански дейности (ОВ L 61, 1977 г., стр. 26), а не до заменилата я мярка — Директивата относно прехвърлянето на предприятия. Член 3, параграфи 1 и 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия обаче по същество отговаря на член 3, параграфи 1 и 2 от Директива 77/187, макар първата да съдържа изменения, които не са се съдържали в последната.

8 — Пак там, т. 50. Вж. също решение от 6 септември 2011 г., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 69 и 70.

9 — Пак там, т. 51.

10 — *Пак там.*

11 — До сходен извод е стигнал и Съдът на ЕАСТ по дело E-10/14, Enes Deveci и др. с/у Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, решение от 18 декември 2014 г., т. 83, в контекст, в който прослуженото време е от значение за изчисляването на трудовото възнаграждение. В него се посочва, че „член 3 от Директивата изключва възможността прехвърлените работници и служители да претърпят съществена загуба на доход в сравнение с положението им непосредствено преди прехвърлянето поради това че прослуженото от тях при прехвърлителя време не се отчита в достатъчна степен при определяне на началното им трудово възнаграждение при приобретателя, когато се взема предвид еквивалентно по продължителност прослужено време на работниците и служителите, които вече работят за приобретателя, и съгласно по-новия приложим колективен трудов договор условията на заплащане се основават на прослуженото време“.

26. Признавам, че според Съда член 3, параграф 1 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия не е пречка държавите членки да допускат изменение на трудовото правоотношение в неблагоприятна за работниците или служителите посока извън хипотезата на прехвърляне на предприятие, по-специално що се отнася до защитата от уволнение и условията на възнаграждение [12]. Това важи обаче при спазване на стриктното условие, че „прехвърлянето на предприятие само по себе си не може да представлява основание за това изменение“ [13].

27. Основанието за изменение на трудовото възнаграждение непременно трябва да е прехвърлянето в случаите като настоящия, в които не е имало предоговаряне, независимо от прехвърлянето, на прослуженото време, което работодателят трябва да вземе предвид при определяне на сроковете на предизвестие за прекратяване на трудово правоотношение. С други думи, трудовото правоотношение не е било „*изменено* […] в неблагоприятна за работниците или служителите посока извън хипотезата на прехвърляне […], що се отнася до […] условията на заплащане“ (курсивът е мой) [14]. Колективните трудови договори, обвързващи прехвърлителя и приобретателя към датата на съответните прехвърляния, съдържат идентични по своето съдържание разпоредби по този въпрос, така че не е налице уговорка да не се гарантират някои условия на труд отвъд определена дата [15].

28. Според първия и втория ответник, тъй като в колективния трудов договор, обвързващ прехвърлителите, не се посочва изрично, че прослуженото при предходни работодатели време е от значение при изчисляването на сроковете на предизвестие за прекратяване на трудови правоотношения, приобретателят и втори ответник не може да бъде задължен да вземе предвид прослуженото при прехвърлителите време.

29. Подобно тълкуване на свободата на преценка, вътрешно присъща на Директивата относно прехвърлянето на предприятия, което допуска изменение на трудовото правоотношение в неблагоприятна за работниците посока, доколкото прехвърлянето не представлява основание за изменението [16], обаче би било в противоречие с преследваните от Директивата относно прехвърлянето на предприятия цели. Те са отразени в съображение 3 от същата, което гласи, че е необходимо да се осигури *закрила* на работниците и служителите при смяна на работодателя, в частност за да се *гарантират* техните права [17].

12 — Решение от 14 септември 2000 г., Collino and Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, т. 52. Това е последица, която произтича от обстоятелството, че Директивата относно прехвърлянето на предприятия е мярка за частична хармонизация. Вж. *Watson*, P. EU Social Policy and Employment Law 2014. Oxford University Press, точка 12.24, стр. 141.

13 — Решение от 14 септември 2000 г., Collino and Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, т. 52. Вж. също решение от 6 септември 2011 г., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 77.

14 — *Пак там.*

15 — Вж. решение от 27 ноември 2008 г., Juuri, C-396/07 EU:C:2008:656, т. 33. Като се има предвид, че към датите на съответните прехвърляния на въпросните работници и служители и прехвърлителите, и приобретателят са обвързани от идентични по съдържание разпоредби в колективни трудови договори относно прослуженото време и изчисляването на сроковете за прекратяване на трудово правоотношение, в конкретния случай не става въпрос за прилагане на член 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия към „просто очакване“ или към „хипотетична полза, произтичаща от бъдещи промени в колективни трудови договори“. Вж. Решение от 9 март 2006 г., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, т. 29. Срв. със случая, разгледан от генералния адвокат Bot в заключението му, представено на 19 януари 2017 г., Asklepios Kliniken, съединени дела C-680/15 и C-681/15, EU:C:2017:30 (висящи), в частност точка 94.

16 — Решение от 14 септември 2000 г., Collino and Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, т. 52.

17 — Трябва да отбележа, че една от целите на Директива 2001/23 е да осигури справедливо равновесие между интересите на работниците и служителите, от една страна, и тези на приобретателя, от друга, и това означава, че приобретателят трябва да бъде в състояние да направи корекциите и промените, които са необходими, за да продължи своята дейност. Вж. решение от 11 септември 2014 г., *Osterreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, т. 29 и цитираната съдебна практика. Като се има предвид, че в конкретния случай не става въпрос, например, за обвързване на приобретателя от клаузи, договорени и съгласувани след датата на прехвърлянето без негово участие, изглежда равновесието е било постигнато. Вж. решение от 18 юли 2013 г., *Alemo-Herron и др.*, C-426/11, EU:C:2013:521, т. 27—29.

30. Съдът неколкократно е постановявал, че целта на Директивата относно прехвърлянето на предприятия се изразява основно в това да не се допуска съответните работници, обект на прехвърляне, да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение единствено поради извършеното прехвърляне [18].

31. Както обяснява в съдебното заседание представителят на синдикалната организация ищец, ако съответните работници и служители продължаваха да са заети в предприятията на прехвърлителите, те щяха да имат право на удължаване на срока на предизвестие, както е предвидено и в двата колективни трудови договора. При липсата на доказателства за друго събитие, водещо до намаляване на срока на предизвестието, като например сключването на нов договор след преговори, несвързано с прехвърлянето, съкращаването на срока на предизвестието неизбежно следва да се обясни с прехвърлянето.

В. Член 3, параграф 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия

32. Член 3, параграф 3, второ изречение от Директивата относно прехвърлянето на предприятия [19] и предвидената в него едногодишна опция по отношение на периода, през който приобретателят трябва да спазва условията на колективния трудов договор, обвързващ прехвърлителя, по никакъв начин не променят моите изводи относно тълкуването на член 3, параграф 1 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия. Първо, както вече бе отбелязано, колективният трудов договор между синдикалната организация ищец и първия и втория ответник не променя формулировката на разпоредбите относно прослуженото време и сроковете на предизвестие за прекратяване, които се съдържат в колективния трудов договор, обвързващ прехвърлителя. Следователно обстоятелството, че с изтичане на едногодишен период се преустановява действието на един колективен трудов договор и започва да се прилага друг, е без значение.

33. Второ, Съдът е постановил, че прилагането от страна на държава членка на предвидената в член 3, параграф 3, второ изречение от Директивата относно прехвърлянето на предприятия възможност за незабавна замяна на условията, от които прехвърлените работници са се ползвали по силата на действащия при прехвърлителя колективен трудов договор, с предвидените в действащия при приобретателя колективен трудов договор, не може да цели или да води до налагане спрямо тези работници и служители на като цяло по-малко благоприятни условия от приложимите преди прехвърлянето [20]. Същото трябва неизбежно да важи и за едногодишната опция, когато релевантните условия на съответните колективни трудови договори са формулирани по идентичен начин [21].

18 — Решение от 6 септември 2011 г., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, точка 75 и цитираната съдебна практика.

19 — Член 3, параграф 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия е въведен с изменението на член 3 с Директива 98/50/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 година за изменение на Директива 77/187 (ОВ L 201, 1998 г., стр. 88).

20 — Решение от 6 септември 2011 г., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 76.

21 — Правилото по член 3, параграф 3 от Директивата относно прехвърлянето на предприятия за запазването на действието на колективния трудов договор, обвързващ прехвърлителя, има за цел в интерес на работниците и служителите, „да се избегне внезапно прекратяване на съдържащата се в колективния трудов договор нормативна уредба на трудовото правоотношение“. Вж. решение от 11 септември 2014 г., Osterreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, т. 28.

Г. Хоризонтално приложение на Директивата относно прехвърлянето на предприятия

34. На последно място, в писмените си становища ответниците твърдят, че тълкуване на Директивата относно прехвърлянето на предприятия, различно от застъпеното от тях, би довело до нарушаване на правната сигурност, до непозволено налагане на задължение на частноправен субект вследствие на (незаконосъобразно) хоризонтално прилагане на директива, както и до също така непозволено тълкуване contra legem на националното право, в частност по отношение на решението на Швеция да използва едногодишната опция [22].

35. От материалите по делото не е видно в настоящия случай да става въпрос за тълкуване contra legem на националното право, тъй като нито разглежданите колективни трудови договори, нито съответните законови разпоредби (LAS и MBL) налагат изключването на прослуженото при прехвърлителите време при изчисляване на обвързващите приобретателите срокове на предизвестието за прекратяване [23].

36. Освен това съгласно установената практиката на Съда нито неблагоприятните последици за частноправните субекти, нито излизането извън рамките на постоянната национална съдебна практика представляват пречка пред задължението на съдилищата на държава членка да направят всичко възможно, за да постигнат преследвания със съответната директива резултат и така да се съобразят с член 288, трета алинея ДФЕС. Подробните правила как националните съдилища да гарантират това в контекста на прилагане на директивите в спорове от хоризонтално естество наскоро са разглеждани от Съда (голям състав) в решение от 19 април 2016 г., DI, C-441/14 (EU:C:2016:278).

IV. Заключение

37. С оглед на всички гореизложени съображения считам, че Съдът трябва да отговори на поставения от Arbetsdomstolen (Съд по трудовоправни спорове, Швеция) въпрос по следния начин:

„При обстоятелства като разглежданите в главното производство Директива 2001/23/ЕО от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности изисква — дори и след изтичане на една година от датата на прехвърляне на предприятието — включването на периодите на заетост на работника или служителя при прехвърлителя при изчисляването на прослуженото време от значение за определянето на срока на предизвестието за уволнение по икономически причини, който приобретателят е длъжен да съблюдава“.

22 — Те се позовават на решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2.

23 — Задължението за тълкуване на националното право, доколкото е възможно, в съответствие с директивите, се прилага към колективните трудови договори в същата степен, както към други мерки на националното право. Вж. заключението на генералния адвокат Szpunar по дело AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, точка 132 и цитираната съдебна практика.