Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
EVGENI TANCHEV
της 1ης Φεβρουαρίου 2017 [1]

Υπόθεση C-336/15

Unionen
κατά
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

[αίτηση του Arbetsdomstolen (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Σουηδία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2001/23/ΕΚ — Διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων — Άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 3 — Δικαιώματα οικονομικής φύσεως — Χρόνος υπηρεσίας που πρέπει να συνυπολογιστεί κατά τον καθορισμό της προθεσμίας καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας»

1. Το 2005 η σύμβαση εργασίας της BSA με την επιχείρηση Apoteket AB μεταβιβάστηκε στην ISS Facility Services AB (στο εξής: δεύτερη εναγόμενη) και το 2008 και 2009 μεταβιβάστηκαν επίσης στη δεύτερη εναγόμενη οι συμβάσεις εργασίας των JAH, JH και BL με την εταιρία AstraZeneca AB. Εντούτοις, το 2011 η δεύτερη εναγόμενη απέλυσε και τους τέσσερις αυτούς εργαζομένους.

2. Το ζήτημα που τίθεται στην κρινόμενη υπόθεση είναι αν το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου (στο εξής: οδηγία περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων) [2] υποχρεώνει τη δεύτερη εναγόμενη να λάβει υπόψη εργασία που έχει παρασχεθεί στις μεταβιβάζουσες εταιρίες AstraZeneca AB και Apoteket AB κατά τον υπολογισμό των προθεσμιών καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των τεσσάρων αυτών εργαζομένων, ή αν οι προθεσμίες αυτές πρέπει να υπολογίζονται μόνο βάσει του χρόνου απασχολήσεως στη διάδοχο δεύτερη εναγόμενη.

3. Τα προς επίλυση νομικά ζητήματα της υπό κρίση υποθέσεως παρουσιάζουν και μια πρόσθετη δυσκολία. Δυνάμει της ευχέρειας που αναγνωρίζει στα κράτη μέλη το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερη περίοδος, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, το σουηδικό δίκαιο απλώς υποχρεώνει τους διαδόχους όπως η δεύτερη εναγόμενη να τηρούν τις συλλογικές συμβάσεις που δεσμεύουν τις μεταβιβάζουσες εταιρίες για ένα έτος από την ημερομηνία της μεταβιβάσεως (στο εξής: δυνατότητα του ενός έτους). Κατά την ημερομηνία κοινοποιήσεως στους BSA JAH, JH και BL της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους με τη δεύτερη εναγόμενη, η προθεσμία αυτή είχε παρέλθει. Ωστόσο, η συλλογική σύμβαση που διέπει τις σχέσεις μεταξύ των τεσσάρων εργαζομένων και της δεύτερης εναγομένης, αποτέλεσε, όπως συνάγεται από τη δικογραφία, αντικείμενο διαπραγματεύσεως, κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως ή πριν από αυτή, και περιλαμβάνει ρήτρες με πανομοιότυπη διατύπωση όσον

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — Οδηγία 2001/23/ΕΚ, 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).

αφορά τη σημασία της προϋπηρεσίας για τον υπολογισμό των προθεσμιών καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας[3]. Υπό τις περιστάσεις αυτές, επηρεάζει η σύμφωνα με τη σουηδική νομοθεσία χρήση της δυνατότητας του ενός έτους που προβλέπεται από το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, την ερμηνεία που πρέπει να δοθεί στο άρθρο 3, παράγραφος 1 της εν λόγω οδηγίας;

I. Το νομικό πλαίσιο

1. Α. Το δίκαιο της Ένωσης

4. Το κεφάλαιο ΙΙ της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων υπό τον τίτλο «Διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων» περιλαμβάνει το άρθρο 3, του οποίου οι παράγραφοι 1 και 3 προβλέπουν 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.

[…]»

2. Β. Το σουηδικό δίκαιο

5. Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι, το άρθρο 6b του lagen (1982:80) om anställningsskydd [νόμου (1982:80) περί προστασίας της απασχολήσεως· anställningsskyddslagen· στο εξής: LAS] θεσπίστηκε προκειμένου μεταφερθεί η οδηγία περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων στο σουηδικό δίκαιο. Ο LAS ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι, 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 και αυτά στον νέο εργοδότη.

6. Επιπλέον, σύμφωνα με τη διάταξη περί παραπομπής, το άρθρο 28 του lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [νόμου (1976:580) περί της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων· medbestämmandelagen· στο εξής: MBL] μετέφερε στο σουηδικό δίκαιο το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων. Ο MBL περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με τα αποτελέσματα που επέρχονται στις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων που εμπίπτουν στο άρθρο 6b του LAS όσον αφορά τις συλλογικές συμβάσεις. Από τη διάταξη περί παραπομπής συνάγεται ότι, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, σημείο εκκινήσεως αποτελεί το ότι ο διάδοχος δεσμεύεται από τους εφαρμοστέους όρους της συλλογικής συμβάσεως από τους οποίους δεσμευόταν ο

3 — Σύμφωνα με τη διάταξη περί παραπομπής. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο εκπρόσωπος της πρώτης εναγομένης επισήμανε ότι οι εν λόγω ρήτρες παρουσιάζουν μικρές διαφοροποιήσεις, αλλά χωρίς να επεκταθεί σε λεπτομέρειες.

μεταβιβάζων. Κατά το άρθρο 6b, πρώτο εδάφιο, δεύτερη περίοδος, η διάταξη αυτή δεν έχει εφαρμογή στις περιπτώσεις στις οποίες ο διάδοχος δεσμεύεται ήδη από άλλη συλλογική σύμβαση, που δύναται να εφαρμοστεί επί των εργαζομένων των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάζονται μαζί με την επιχείρηση.

7. Εντούτοις, στη διάταξη περί παραπομπής εκτίθεται επίσης ότι, στην περίπτωση αυτή, ο διάδοχος οφείλει, σύμφωνα με το άρθρο 6b, τρίτο εδάφιο, να εφαρμόσει για ένα έτος μετά τη μεταβίβαση τους όρους εργασίας που καθορίζονται με τη συλλογική σύμβαση στην οποία υπαγόταν ο προηγούμενος εργοδότης. Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, οι όροι εργασίας εφαρμόζονται κατά τον τρόπο που απαιτείτο να τους εφαρμόζει ο προηγούμενος εργοδότης. Ωστόσο, ο κανόνας αυτός δεν εφαρμόζεται όταν η συλλογική σύμβαση έχει παύσει να ισχύει ή όταν οι υπάλληλοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάστηκαν υπόκεινται σε νέα συλλογική σύμβαση.

II. Τα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

8. Η σουηδική συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων Unionen (στο εξής: ενάγουσα συνδικαλιστική οργάνωση) άσκησε αγωγή ενώπιον του Arbetsdomstolen (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Σουηδία) με αίτημα να υποχρεωθεί η δεύτερη εναγόμενη να καταβάλει στην εν λόγω οργάνωση και στους AB, JAH, JH και BL αποζημίωση, λόγω της ζημίας που υπέστησαν, μεταξύ άλλων, εξαιτίας της παραβάσεως του άρθρου 3 της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων.

9. Η Almega Tjänsteförbunden (στο εξής: πρώτη εναγόμενη) αποτελεί εργοδοτική ένωση της οποίας μέλος είναι η δεύτερη εναγόμενη. Τόσο η πρώτη όσο και η δεύτερη εναγόμενη υποστηρίζουν ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων δεν υποχρεώνει τους διαδόχους να λαμβάνουν υπόψη τη διάρκεια της απασχολήσεως στους μεταβιβάζοντες, κατά τον καθορισμό των προθεσμιών καταγγελίας συμβάσεως εργασίας, ενώ η ενάγουσα συνδικαλιστική οργάνωση υποστηρίζει το αντίθετο. Οι εναγόμενες επικαλούνται επίσης το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, και το γεγονός ότι είχε παρέλθει χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του έτους από τις αντίστοιχες ημερομηνίες μεταβιβάσεως των συμβάσεων εργασίας των AB, JAH, JH και BL, όταν τους κοινοποιήθηκε η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας τους, οπότε η διάδοχος δεύτερη εναγόμενη δεν δεσμευόταν πλέον από την συλλογική σύμβαση στην οποία υπαγόταν η μεταβιβάσασα επιχείρηση.

10. Οι BSA, JAH, JH και BL είναι μέλη της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως και εργάζονται στη δεύτερη εναγόμενη.

11. Η BSA προσελήφθη στην Apoteket AB το 1997. Στις 9 Μαΐου 2005, η σύμβαση εργασίας της μεταβιβάστηκε στη δεύτερη εναγομένη. Συγκεκριμένα, κατά τον χρόνο μεταβιβάσεως της συμβάσεως εργασίας της, η BSA είχε εργασθεί στην Apoteket AB επί 7 έτη και ήταν 49 ετών[4].

12. Στις 27 Ιουλίου 2011, η δεύτερη εναγόμενη κοινοποίησε στην BSA καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της με εξάμηνη προθεσμία προειδοποιήσεως. Κατά τον χρόνο κοινοποιήσεως της καταγγελίας, η BSA ήταν 56 ετών και είχε απασχοληθεί αδιαλείπτως στην Apoteket AB και στη δεύτερη εναγόμενη για περισσότερο από δέκα έτη συνολικά, ενώ στη δεύτερη εναγόμενη μόνο για χρονικό διάστημα λίγο μεγαλύτερο των 6 ετών.

4 — Σύμφωνα με τις γραπτές παρατηρήσεις της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως.

13. Η AstraZeneca AB προσέλαβε τον JAH τον Αύγουστο του 1969 και τον JH τον Οκτώβριο του 1972. Οι συμβάσεις εργασίας τους μεταβιβάστηκαν στη δεύτερη εναγόμενη την 1η Μαΐου 2009. Επομένως, όταν πραγματοποιήθηκε η εν λόγω μεταβίβαση, ο JAH είχε εργασθεί στην AstraZeneca AB επί 39 έτη και ο JH επί 36 έτη [5]. Κατά την ημερομηνία της μεταβιβάσεως οι JAH και JH ήταν άνω των 55 ετών.

14. Ο συνάδελφός τους, BL, προσελήφθη στην AstraZeneca AB τον Μάρτιο του 1976 και η σύμβαση εργασίας του μεταβιβάστηκε στη δεύτερη εναγομένη την 1η Μαΐου 2008, όταν δηλαδή ήταν 54 ετών και 11 μηνών. Κατά τον χρόνο της μεταβιβάσεως ο BL είχε εργασθεί στην AstraZeneca AB για περισσότερο από 32 έτη.

15. Όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, η BSA απολύθηκε από τη δεύτερη εναγόμενη στις 27 Ιουλίου 2011. Οι JAH, JH και BL απολύθηκαν στις 31 Οκτωβρίου 2011. Η εν λόγω εναγόμενη αρχικώς κοινοποίησε την καταγγελία με εξάμηνη προθεσμία προειδοποιήσεως. Στη συνέχεια, η προθεσμία προειδοποιήσεως παρατάθηκε κατά πέντε μήνες. Όταν οι ανωτέρω εργαζόμενοι έλαβαν την προειδοποίηση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας τους, ήταν όλοι άνω των 55 ετών και είχαν εργαστεί αδιαλείπτως για περισσότερο από 10 έτη είτε στην Apoteket AB είτε στην AstraZeneca AB και στη δεύτερη εναγόμενη.

16. Εντούτοις, κατά τον χρόνο κοινοποιήσεως της καταγγελίας όλοι οι προαναφερόμενοι εργαζόμενοι εργάζονταν στη δεύτερη εναγόμενη, αυτοτελώς θεωρούμενη, για πολύ μικρότερα χρονικά διαστήματα. Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, οι JAH και JH εργάστηκαν επί 2 έτη και 6 μήνες, ο BL επί 3 έτη και 6 μήνες, και, όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, η BSA επί 6 έτη και περίπου 3 μήνες.

17. Όταν πραγματοποιήθηκαν οι εν λόγω μεταβιβάσεις, η Apoteket AB και η AstraZeneca AB δεσμεύονταν από συλλογικές συμβάσεις που περιείχαν ρήτρες περί του δικαιώματος παρατάσεως της προθεσμίας προειδοποιήσεως κατά 6 επιπλέον μήνες στην περίπτωση απολύσεως εργαζομένων που έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους κατά την ημερομηνία κοινοποιήσεως της προειδοποιήσεως καταγγελίας και έχουν συμπληρώσει δεκαετία συνεχούς απασχολήσεως. Σύμφωνα με τις γραπτές παρατηρήσεις της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως, η δεσμεύουσα την AstaZeneca AB σύμβαση συνήφθη μεταξύ της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως και της εργοδοτικής οργανώσεως της οποίας αποτελεί μέλος η AstraZeneca.

18. Επιπροσθέτως, η πρώτη και η δεύτερη εναγόμενη δεσμεύονταν, κατά τις αντίστοιχες ημερομηνίες μεταβιβάσεως των συμβάσεων εργασίας, από συλλογική σύμβαση με την ενάγουσα συνδικαλιστική οργάνωση περιέχουσα όρους σχετικά με την προϋπηρεσία και την παύση της συμβάσεως εργασίας οι οποίοι έχουν πανομοιότυπη διατύπωση με εκείνους της συλλογικής συμβάσεως που δεσμεύει τις Apoteket AB και AstraZeneca AB. Η συναφθείσα μεταξύ της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως και της πρώτης εναγομένης σύμβαση περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις εξής ρήτρες.

5 — Σύμφωνα με τις γραπτές παρατηρήσεις της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως.

«**14.3.2** Προθεσμία προειδοποιήσεως

Η προθεσμία προειδοποιήσεως εκ μέρους του εργοδότη ορίζεται ως ακολούθως, εκτός αν ισχύουν άλλοι όροι σύμφωνα με τη ρήτρα 14.4 ή απορρέουν από τις ρήτρες 14.4 έως 14.6.

Προθεσμία προειδοποιήσεως εκ μέρους του εργοδότη σε μήνες

Προϋπηρεσία Προθεσμία προειδοποιήσεως

στην εταιρία

Μικρότερη των 2 ετών	1 μήνας
2 έως 4 έτη	2 μήνες
4 έως 6 έτη	3 μήνες
6 έως 8 έτη	4 μήνες
8 έως 10 έτη	5μήνες
Μεγαλύτερη των 10 ετών	6 μήνες

14.3.3 Παράταση της προθεσμίας προειδοποιήσεως σε ορισμένες περιπτώσεις

Αν εργαζόμενος ο οποίος έχει λάβει προειδοποίηση καταγγελίας έχει συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας του κατά την ημερομηνία κοινοποιήσεως της προειδοποιήσεως και έχει εργαστεί συνεχώς επί 10 έτη, η προθεσμία προειδοποιήσεως παρατείνεται κατά έξι μήνες. [Ο όρος αυτός συνδέεται με την Omställningsavtalet (σύμβαση παροχής συνδρομής σε περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας)]. Ο όρος αυτός δεν ισχύει για εργαζόμενο ο οποίος έχει συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας του κατά την ημερομηνία κοινοποιήσεως της προειδοποιήσεως καταγγελίας.»

19. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbetsdomstolen (δικαστήριο εργατικών διαφορών) υπέβαλε το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Συμβιβάζεται με την οδηγία περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, 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»;

20. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν στο Δικαστήριο η ενάγουσα συνδικαλιστική οργάνωση, οι εναγόμενες, η Γαλλική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Όλες οι ανωτέρω, πλην της Γαλλικής Κυβερνήσεως, παρέστησαν στην επ' ακροατηρίου συζήτηση που διεξήχθη στις 17 Νοεμβρίου 2016.

III. Εκτίμηση

3. Α. Εισαγωγή

21. Η ενάγουσα συνδικαλιστική οργάνωση ισχυρίζεται ότι, κατά την έννοια του άρθρου 3, παράγραφοι 1 και 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, οι BSA, JAH, JH and BL δικαιούνται να τύχουν της παρατάσεως της προθεσμίας προειδοποιήσεως που προβλέπεται στη ρήτρα 14.3.3 (παρατιθέμενης ανωτέρω). Αυτό αντικρούστηκε από την πρώτη και δεύτερη εναγόμενη δεδομένου ότι, μεταξύ άλλων, κανένας από τους BSA, JAH, JH και BL δεν είχε εργαστεί στη δεύτερη εναγόμενη για περισσότερα από δέκα έτη και οι κανόνες σχετικά με τη διάρκεια των προθεσμιών καταγγελίας που καθορίζονται με συλλογική σύμβαση δεν συνιστούν «δικαιώματα» προστατευόμενα από το άρθρο 3 της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων.

4. Β. Άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων

22. Προκαταρκτικώς, αναγνωρίζω ότι η οδηγία 2001/23 επιδιώκει τη μερική μόνο εναρμόνιση του αντικειμένου που ρυθμίζει, και όχι τη θέσπιση ενιαίου επιπέδου προστασίας για το σύνολο της Ένωσης βάσει κοινών κριτηρίων [6]. Ομοίως, όμως, η νομολογία του Δικαστηρίου έχει δεχθεί ότι, η οδηγία περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων «αποβλέπει στη διασφάλιση 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 μεταβιβάζοντα» [7].

23. Συγκεκριμένα, μολονότι η προϋπηρεσία προς τον μεταβιβάζοντα δεν συνιστά, αυτή καθεαυτή, δικαίωμα το οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να προβάλουν έναντι του νέου εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, εντούτοις, βάσει της προϋπηρεσίας «καθορίζονται ορισμένα δικαιώματα των εργαζομένων, οικονομικής φύσεως, τα οποία θα πρέπει, ενδεχομένως, να διατηρηθούν έναντι του προς ον η μεταβίβαση κατά τον ίδιο τρόπο όπως έναντι του μεταβιβάζοντος» [8]. Το Δικαστήριο παρέσχε ορισμένα παραδείγματα των δικαιωμάτων αυτών, στα οποία συμπεριέλαβε, ειδικότερα, την «αποζημίωση για τη λήξη της εργασιακής σχέσεως» [9].

24. Ως εκ τούτου, για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω λήξεως της εργασιακής σχέσεως, «ο προς ον η μεταβίβαση 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 αυτό με τον μεταβιβάζοντα και σύμφωνα με τους όρους που συνομολογήθηκαν στο πλαίσιο της σχέσεως αυτής» [10].

6 — Απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014 2197, σκέψη 22 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

7 — Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, Collino και Chiappero (C-343/98, EU:C:2000 441, σκέψη 49 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Τόσο η εν λόγω απόφαση όσο και η απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542), είναι κεντρικής σημασίας για την επίλυση της διαφοράς και έχουν ως αντικείμενο την ερμηνεία της οδηγίας 77/187/ΕΟΚ του Συμβουλίου 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. 26) και όχι την ερμηνεία της διαδόχου οδηγίας, δηλαδή της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων. Εντούτοις, το άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων αντιστοιχεί κατ' ουσίαν στο άρθρο 3, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 77/187, μολονότι η πρώτη οδηγία περιέχει τροποποιήσεις που δεν περιλαμβάνονται στη δεύτερη οδηγία.

8 — Όπ.π., σκέψη 50. Βλ., επίσης, απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, σκέψεις 69 και 70).

9 — Όπ.π., σκέψη 51.

10 — Όπ.π.

25. Όπως επισημαίνει με τις γραπτές παρατηρήσεις της η Γαλλική Κυβέρνηση, η εξάμηνη παράταση της προθεσμίας προειδοποιήσεως ισοδυναμεί με εξάμηνη καταβολή αποδοχών. Κατά συνέπεια, δεδομένου ότι η προϋπηρεσία είναι βασικό στοιχείο προκειμένου να καθοριστεί το σύνολο της αποζημιώσεως λόγω λήξεως της εργασιακής σχέσεως, το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων προστατεύει οπωσδήποτε τους BSA, JAH, JH, και BL όσον αφορά τις παραμέτρους που πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον υπολογισμό αυτόν [11].

26. Αναγνωρίζω ότι το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 3, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να επιτρέπουν τη μεταβολή της σχέσεως εργασίας επί το δυσμενέστερο για τους εργαζομένους σε περιπτώσεις πλην της μεταβιβάσεως, ιδίως όσον αφορά την προστασία τους από την απόλυση και τους όρους αμοιβής [12]. Εντούτοις, τούτο ισχύει υπό την επιφύλαξη ότι «δεν μπορεί αυτή καθεαυτή η μεταβίβαση επιχειρήσεως να αποτελεί την αιτία αυτής της τροποποιήσεως». [13]

27. Η μεταβίβαση αποτελεί οπωσδήποτε την αιτία της τροποποιήσεως των όρων αμοιβής, στην περίπτωση που, όπως συμβαίνει εν προκειμένω, δεν έχει προηγηθεί επαναδιαπραγμάτευση, ανεξαρτήτως της μεταβιβάσεως, σχετικά με την προϋπηρεσία που πρέπει να λαμβάνουν υπόψη οι εργοδότες κατά τον καθορισμό των προθεσμιών καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας. Συνεπώς, η σχέση εργασίας δεν «[*μεταβλήθηκε*] επί το δυσμενέστερο για τους εργαζομένους», «πέραν της περιπτώσεως μεταβιβάσεως […] όσον αφορά […] τους όρους μισθοδοσίας» (η υπογράμμιση δική μου) [14]. Οι δεσμεύουσες τον μεταβιβάζοντα και τον διάδοχο συλλογικές συμβάσεις, κατά τις αντίστοιχες ημερομηνίες των μεταβιβάσεων, περιέχουν ρήτρες με πανομοιότυπη διατύπωση ως προς το ζήτημα αυτό, επομένως δεν υπήρξε συμφωνία για τη μη διασφάλιση ορισμένων όρων εργασίας πέρα από μία ορισμένη ημερομηνία [15].

28. Η πρώτη και η δεύτερη εναγόμενη υποστηρίζουν ότι, δεδομένου ότι η συλλογική σύμβαση που δεσμεύει τις μεταβιβάζουσες επιχειρήσεις δεν περιλαμβάνει ρητή μνεία του χρόνου της παρασχεθείσας σε προηγούμενους εργοδότες εργασίας ως κρίσιμου στοιχείου για τον υπολογισμό των προθεσμιών καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, δεν μπορεί στη συνέχεια να απαιτηθεί από τον διάδοχο να λάβει υπόψη την προϋπηρεσία στις μεταβιβάζουσες επιχειρήσεις.

11 — Σε παρόμοια διαπίστωση προέβη το Δικαστήριο της ΕΖΕΣ στην απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014, Enes Deveci κ.λπ. κατά Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E-10/14, σκέψη 83), σε πλαίσιο εντός του οποίου, όπως εν προκειμένω, η προϋπηρεσία είχε σημασία για τον υπολογισμό των αποδοχών. Με την απόφαση αυτή κρίθηκε ότι «το άρθρο 3 της εν λόγω οδηγίας αποκλείει το ενδεχόμενο να υποστούν οι εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας μεταβιβάστηκε σημαντική απώλεια εισοδημάτων, σε σύγκριση με την κατάσταση στην οποία βρίσκονταν αμέσως πριν την μεταβίβαση, λόγω του ότι η διάρκεια της προϋπηρεσίας τους στον μεταβιβάζοντα δεν λαμβάνεται επαρκώς υπόψη, κατά τον καθορισμό του εισαγωγικού μισθολογικού κλιμακίου τους στον διάδοχο, σε σχέση με την αντίστοιχη διάρκεια της υπηρεσίας των εργαζομένων που ήδη εργάζονταν για τον διάδοχο, και όταν οι όροι αμοιβής που προβλέπονται από τη νέα εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση αφορούν, *μεταξύ άλλων*, την προϋπηρεσία».

12 — Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, Collino και Chiappero (C-343/98, EU:C:2000 441, σκέψη 52). Τούτο αποτελεί συνέπεια απορρέουσα από το γεγονός ότι η οδηγία περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων συνιστά μέτρο μερικής εναρμονίσεως. Βλ. Watson, P., *EU Social Policy and Employment Law* 2014, Oxford University Press, σημείο 12.24, σ. 141.

13 — Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, Collino και Chiappero (C-343/98, EU:C:2000 441, σκέψη 52). Βλ., ομοίως, απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, σκέψη 77).

14 — Όπ.π.

15 — Βλ απόφαση της 27ης Νοεμβρίου 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, σκέψη 33). Δεδομένου ότι, κατά τις αντίστοιχες ημερομηνίες των μεταβιβάσεων των συγκεκριμένων συμβάσεων εργασίας τόσο οι μεταβιβάζουσες επιχειρήσεις όσο και ο διάδοχος δεσμεύονταν από πανομοιότυπες ρήτρες συλλογικών συμβάσεων σχετικά με την προϋπηρεσία και τον υπολογισμό των προθεσμιών καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, δεν τίθεται, εν προκειμένω, ζήτημα αν το άρθρο 3 της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων τυγχάνει εφαρμογής σε «απλές προσδοκίες» ή «υποθετικά οφέλη που προκύπτουν από τις μεταγενέστερες εξελίξεις των συλλογικών συμβάσεων». Βλ. απόφαση της 9ης Μαρτίου 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, σκέψη 29). Πρβλ. την περίπτωση που εξέτασε ο γενικός εισαγγελέας Y. Bot με τις προτάσεις που ανέπτυξε την 19η Ιανουαρίου 2017 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-680/15 και C-681/15, Asklepios Kliniken (EU:C:2017:30, εκκρεμής, ιδίως στο σημείο 94).

29. Εντούτοις, η εν λόγω ερμηνεία της ευχέρειας που παρέχει η οδηγία περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων η οποία επιτρέπει την τροποποίηση της σχέσεως εργασίας επί το δυσμενέστερο για τους εργαζομένους, υπό την προϋπόθεση η μεταβίβαση δεν αποτελεί την αιτία για την η τροποποίηση αυτή [16], θα ήταν αντίθετη προς τους σκοπούς της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων. Οι σκοποί αυτοί αποτυπώνονται στην αιτιολογική σκέψη 3 της εν λόγω οδηγίας, η οποία ορίζει ότι είναι απαραίτητη η θέσπιση διατάξεων για την *προστασία* των εργαζομένων σε περίπτωση αλλαγής του επιχειρηματικού φορέα, και ιδιαίτερα προς εξασφάλιση της *διατηρήσεως* των δικαιωμάτων τους [17].

30. Όπως έχει επανειλημμένως αποφανθεί το Δικαστήριο, ο σκοπός της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων συνίσταται στο να μην περιέρχονται οι εργαζόμενοι σε δυσμενέστερη θέση, λόγω της μεταβιβάσεως και μόνο [18].

31. Όπως επισημάνθηκε από τον δικηγόρο της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, εάν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι συνέχιζαν να απασχολούνται στις μεταβιβάζουσες επιχειρήσεις, θα δικαιούνταν την προβλεπόμενη από τις δύο συλλογικές συμβάσεις παράταση της προθεσμίας προειδοποιήσεως. Ελλείψει άλλου γεγονότος συνεπαγόμενου τη μείωση της προθεσμίας προειδοποιήσεως, όπως μια νέα συλλογική σύμβαση συναφθείσα κατόπιν διαπραγματεύσεως που δεν συνδέεται με τη μεταβίβαση, η συρρίκνωση της προθεσμίας αυτής πρέπει, αναπόφευκτα, να αποδοθεί στο γεγονός της μεταβίβασης.

5. Γ. Άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων

32. Το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερη περίοδος, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων [19], με τη δυνατότητα του ενός έτους την οποία παρέχει σε σχέση με το χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο διάδοχος υποχρεούται να τηρεί τους όρους της συλλογικής συμβάσεως που δεσμεύει τον μεταβιβάζοντα, ουδόλως επηρεάζει τις εκτιμήσεις μου όσον αφορά την ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων. Πρώτον, όπως ήδη έχω υπογραμμίσει, η συλλογική σύμβαση που συνήφθη μεταξύ της ενάγουσας συνδικαλιστικής οργανώσεως και της πρώτης και δεύτερης εναγομένης δεν τροποποιεί το περιεχόμενο των όρων σχετικά με την προϋπηρεσία και τις προθεσμίες καταγγελίας που περιλαμβάνονται στη συλλογική σύμβαση που δεσμεύει τον διάδοχο. Επομένως, το γεγονός ότι μια συλλογική σύμβαση παύει να ισχύει μετά την παρέλευση ενός έτους και μια άλλη συλλογική σύμβαση τίθεται σε ισχύ δεν ασκεί επιρροή.

33. Δεύτερον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η χρήση από κράτος μέλος της δυνατότητας που του παρέχει το άρθρο 3, παράγραφος 3, δεύτερη περίοδος, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, να αντικαταστήσει, με άμεσο αποτέλεσμα, τους όρους στους οποίους υπόκεινται, δυνάμει της συλλογικής συμβάσεως με τον μεταβιβάζοντα, οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις εργασίας μεταβιβάσθηκαν, με τους όρους που προβλέπονται από την ισχύουσα συλλογική σύμβαση που συνήφθη με τον διάδοχο δεν μπορεί να σκοπεί ή να έχει ως αποτέλεσμα την επιβολή στους εν

16 — Απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 2000, Collino και Chiappero (C-343/98, EU:C:2000 441, σκέψη 52).

17 — Επισημαίνω ότι σκοπός της οδηγίας 2001/23 είναι η διασφάλιση δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων, αφενός, και των συμφερόντων του διαδόχου, αφετέρου, και τούτο συνεπάγεται 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. απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014 2197, σκέψη 29 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Δεδομένου ότι δεν αμφισβητείται εν προκειμένω το αν, για παράδειγμα, ο διάδοχος δεσμεύεται από ρήτρες που αποτέλεσαν αντικείμενο διαπραγματεύσεως και συμφωνήθηκαν μετά την ημερομηνία μεταβιβάσεως χωρίς τη συμμετοχή των μεταβιβαζόντων, η εν λόγω ισορροπία φαίνεται ότι επιτεύχθηκε. Βλ. απόφαση της 18ης Ιουλίου 2013, Alemo-Herron κ.λπ. (C-426/11, EU:C:2013:521, σκέψεις 27 έως 29).

18 — Απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, σκέψη 75 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

19 — Το άρθρο 3, παράγραφος 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων θεσπίστηκε με την τροποποίηση του άρθρου 3 της οδηγίας 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998, για την τροποποίηση της οδηγίας 77/187 (ΕΕ 1998, L 201, σ. 88).

λόγω εργαζομένους όρων οι οποίοι είναι, συνολικά, δυσμενέστεροι σε σχέση με τους ισχύοντες πριν τη μεταβίβαση όρους [20]. Αυτό θα πρέπει κατ' ανάγκη να ισχύει και όσον αφορά τη δυνατότητα του ενός έτους στην περίπτωση που οι σχετικοί όροι των επίμαχων συλλογικών συμβάσεων έχουν το ίδιο περιεχόμενο [21].

6. Δ. Οριζόντια εφαρμογή της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων

34. Τέλος, στις γραπτές παρατηρήσεις τους οι εναγόμενες ισχυρίζονται ότι ερμηνεία της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων διαφορετική από αυτή που υποστηρίζουν θα έχει ως συνέπεια την παραβίαση της αρχής της ασφάλειας δικαίου, την απαγορευόμενη γένεση υποχρεώσεων εις βάρος ιδιώτη εξαιτίας της (μη σύννομης) οριζόντιας εφαρμογής της οδηγίας, και ομοίως την απαγορευόμενη contra legem ερμηνεία του εθνικού δικαίου, ιδίως όσον αφορά την εφαρμογή της δυνατότητας του ενός έτους στη σουηδική νομοθεσία [22].

35. Όπως προκύπτει από τη δικογραφία δεν τίθεται εν προκειμένω θέμα contra legem ερμηνείας του εθνικού δικαίου, λόγω του ότι ούτε οι δύο επίμαχες συλλογικές συμβάσεις ούτε οι εφαρμοστέες νομοθετικές διατάξεις (ο LAS και ο MBL) προβλέπουν τον μη συνυπολογισμό στην προθεσμία καταγγελίας την οποία οφείλουν να τηρήσουν οι διάδοχοι [23] του χρόνου απασχολήσεως στους μεταβιβάζοντες.

36. Επιπλέον, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, ούτε οι δυσμενείς συνέπειες για τους ιδιώτες ούτε και η απόκλιση από την πάγια νομολογία των εθνικών δικαστηρίων αίρουν την υποχρέωση των δικαστηρίων των κρατών μελών να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και προκειμένου, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ. Οι κανόνες που διέπουν τον τρόπο με τον οποίο διασφαλίζεται η τήρηση της υποχρεώσεως αυτής από το εθνικό δικαστήριο, στο πλαίσιο της εφαρμογής των οδηγιών σε διαφορές οριζόντιας φύσεως, εξετάστηκαν πρόσφατα από το τμήμα μείζονος συνθέσεως του Δικαστηρίου στην απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, DI (C–441/14, EU:C:2016:278).

IV. Πρόταση

37. Υπό το πρίσμα όλων των ανωτέρω εκτιμήσεων, φρονώ ότι το Δικαστήριο πρέπει να απαντήσει στο ερώτημα του Arbetsdomstolen (δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Σουηδία) ως εξής:

Υπό τις περιστάσεις της προκειμένης υποθέσεως, η οδηγία 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 απαιτεί να συνυπολογίζεται, ακόμη και μετά την πάροδο ενός έτους από την ημερομηνία μεταβιβάσεως επιχειρήσεως, ο χρόνος της εργασίας που παρείχε ο εργαζόμενος στον μεταβιβάζοντα, στην προϋπηρεσία που είναι κρίσιμη για τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποιήσεως την οποία ο διάδοχος οφείλει να τηρήσει.

20 — Απόφαση της 6ης Σεπτεμβρίου 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, σκέψη 76).

21 — Ο κανόνας του άρθρου 3, παράγραφος 3, της οδηγίας περί της μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, περί μετενέργειας συλλογικής συμβάσεως που δεσμεύει τον μεταβιβάζοντα έχει ως σκοπό να αποτρέψει, προς το συμφέρον των εργαζομένων, «την απότομη διάρρηξη του συμβατικού ρυθμιστικού πλαισίου που διέπει την εργασιακή σχέση». Βλ. απόφαση της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014 2197, σκέψη 28).

22 — Οι εναγόμενες στηρίζονται στην απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — Η υποχρέωση ερμηνείας του εθνικού δικαίου κατά τρόπο που να είναι, κατά το μέτρο που δυνατού, σύμφωνος προς τις οδηγίες ισχύει ως προς τις συλλογικές συμβάσεις όπως ισχύει και ως προς τις άλλες πράξεις του εθνικού δικαίου. Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Szpunar στην υπόθεση AKT (C–533/13, 2014:2392, σημείο 132 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).