Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
EVGENI TANCHEV IŠVADA,
pateikta 2017 m. vasario 1 d.[1]

Byla C-336/15

Unionen
prieš
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

(Arbetsdomstolen (Darbo bylų teismas, Švedija) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Direktyva 2001/23/EB — Darbuotojų teisių apsauga įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju — 3 straipsnio 1 ir 3 dalys — Finansinio pobūdžio teisės — Darbo stažas, į kurį reikia atsižvelgti nustatant įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpį“

1. BSA darbo vieta iš įmonės *Apoteket AB* 2005 m. buvo perkelta į įmonę *ISS Facility Services AB* (toliau – antroji atsakovė), o JAH, JH ir BL darbo vietos iš įmonės *AstraZeneca AB* taip pat perkeltos į antrosios atsakovės įmonę 2008 ir 2009 m. Antroji atsakovė 2011 m. visus šiuos keturis darbuotojus atleido iš darbo.

2. Byloje keliamas klausimas, ar pagal Tarybos direktyvos 2001/23/EB[2] (toliau – Įmonių perdavimo direktyva) 3 straipsnio 1 dalį antroji atsakovė, apskaičiuodama įspėjimo apie darbo santykių su nagrinėjamais keturiais darbuotojais nutraukimą laikotarpį, privalėjo atsižvelgti į darbo stažą, įgytą įmonėse perdavėjose *AstraZeneca AB* ir *Apoteket AB*, ar tik į tai, kiek laiko dirbta antrosios atsakovės įmonėje perėmėjoje.

3. Teisiniai klausimai, kuriuos reikia išspręsti šioje byloje, susiję su papildomais aspektais. Atsižvelgiant į valstybėms narėms pagal Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalies antrą sakinį suteiktą veiksmų laisvę, pagal Švedijos teisės aktus perėmėjai, kaip antai antroji atsakovė, perdavėjams privalomų kolektyvinių sutarčių įpareigojami laikytis vienus metus nuo perdavimo dienos (toliau – vienų metų sąlyga). Tuo metu, kai BSA, JAH, JH ir BL įteiktas įspėjimas apie jų darbo santykių su antrąja atsakove nutraukimą, šis laikotarpis buvo pasibaigęs. Vis dėlto iš bylos medžiagos matyti, kad derybos dėl kolektyvinės sutarties, kuri nuo to momento imta taikyti šių keturių darbuotojų ir antrosios atsakovės santykiams, įvyko perdavimo dieną arba anksčiau ir kad jos nuostatos dėl darbo stažo svarbos apskaičiuojant įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpius buvo suformuluotos identiškai[3]. Ar 3 straipsnio 1 dalies aiškinimas kaip nors pasikeistų, jeigu tokiomis aplinkybėmis pagal Švedijos teisės aktus būtų vadovaujamasi Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalyje numatyta vienų metų sąlyga?

1 — Originalo kalba: anglų.

2 — 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 82, 2001, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 98).

3 — Remiantis prašymu priimti prejudicinį sprendimą. Per posėdį pirmosios atsakovės atstovas nurodė, kad sąlygos nedaug skyrėsi, tačiau detaliau šio klausimo neanalizavo.

I. Teisinis pagrindas

A. ES teisė

4. 3 straipsnis išdėstytas Įmonių perdavimo direktyvos II skyriuje „Darbuotojų teisių apsauga“. 3 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatyta:

„1. Perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra [perduodamos] perėmėjui.

<…>

3. Po perdavimo perėmėjas ir toliau vykdo kolektyvinės sutarties nuostatas ir sąlygas pagal tas pačias minėtose sutartyse perdavėjui taikomas sąlygas iki kolektyvinės sutarties [nutraukimo arba galiojimo] pabaigos arba kitos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo arba taikymo.

Valstybės narės gali apriboti tokių nuostatų ir sąlygų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai.

<…>“

B. Švedijos teisė

5. Pagal nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą Įmonių perdavimo direktyva perkelta į Švedijos teisę Užimtumo apsaugos įstatymo 1982:80 (*lagen (1982:80) om anställningsskydd*, *anställningsskyddslagen*; toliau – LAS) 6b straipsniu. LAS, *inter alia*, nustatyta, kad tais atvejais, kai vienas darbdavys perduoda įmonę, veiklą ar veiklos dalį kitam, naujajam, darbdaviui, taip pat perduodamos perdavimo metu galiojančios iš darbo sutarties kylančios teisės, įsipareigojimai ir darbuotojai.

6. Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą taip pat nurodyta, kad Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalis į Švedijos teisę perkelta Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus 1976:580 (lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen; toliau – MBL) 28 straipsniu. MBL išdėstytos nuostatos dėl kolektyvinių sutarčių poveikio įmonių perdavimui, kuriam taikomas LAS 6b straipsnis. Remiantis nutartimi dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, iš šios nuostatos matyti, kad pirmiausia perėmėjui atsiranda pareiga laikytis taikytinų kolektyvinės sutarties dalių, kurių privalėjo laikytis perdavėjas. Remiantis minėto straipsnio 1 dalies antru sakiniu, tai netaikoma, kai perėmėjas jau yra įpareigotas laikytis kitos kolektyvinės sutarties, kurią galima taikyti kartu su įmone perduodamiems darbuotojams.

7. Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą taip pat nurodyta, kad tokiu atveju pagal šio straipsnio 3 dalį perėmėjas vis dėlto privalo ankstesniam darbdaviui taikytas kolektyvinės sutarties nuostatas dėl darbo sąlygų taikyti vienus metus nuo perdavimo dienos. Pagal minėtą straipsnį šios sąlygos turi būti taikomos taip pat, kaip jas turėjo taikyti ankstesnis darbdavys. Tačiau to nereikalaujama, jeigu kolektyvinė sutartis nebegalioja arba jeigu perkeltiems darbuotojams įsigaliojo nauja kolektyvinė sutartis.

II. Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės ir prejudicinis klausimas

8. *Unionen*, Švedijos profesinė sąjunga (toliau – ieškovė profesinė sąjunga), pateikė ieškinį *Arbetsdomstolen* (Darbo bylų teismas, Švedija) ir pareikalavo, kad jai, BSA, JAH, JH ir BL iš antrosios ieškovės būtų priteista kompensacija už žalą, padarytą, *inter alia*, dėl to, kad nesilaikyta Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio.

9. *Almega Tjänsteförbunden* (pirmoji atsakovė) yra darbdavių organizacija, o antroji atsakovė – jos narė. Ir pirmoji, ir antroji atsakovės tvirtina, kad nustatant įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpį pagal Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalį perėmėjai nėra įpareigoti atsižvelgti į darbo stažą, įgytą perdavėjų įmonėse, o ieškovė profesinė sąjunga tvirtina, kad yra įpareigoti. Atsakovės taip pat nori remtis Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalimi ir tuo, kad tuo metu, kai BSA, JAH, JH ir BL įteiktas įspėjimas apie darbo santykių nutraukimą, nuo jų darbo vietų perkėlimo dienos buvo praėję daugiau negu vieni metai, taigi antroji atsakovė perėmėja nebeprivalėjo laikytis perdavėjui privalomos kolektyvinės sutarties.

10. BSA, JAH, JH ir BL yra ieškovės profesinės sąjungos nariai ir dirba antrosios atsakovės įmonėje.

11. BSA pradėjo dirbti įmonėje *Apoteket AB* 1997 m. 2005 m. gegužės 9 d. jos darbo vieta perkelta į antrosios atsakovės įmonę. Taigi tuo metu, kai darbo vieta perkelta į antrosios atsakovės įmonę, ji buvo išdirbusi įmonėje *Apoteket AB* 7 metus ir tuo metu buvo 49 metų amžiaus [4].

12. 2011 m. liepos 27 d. antroji atsakovė atleido BSA iš darbo, įspėjusi apie tai prieš šešis mėnesius. Tuo metu, kai gavo pranešimą apie atleidimą iš darbo, BSA buvo 56 metų amžiaus ir įmonėje *Apoteket AB* bei antrosios atsakovės įmonėje, sudėjus kartu, buvo nenutrūkstamai išdirbusi daugiau kaip 10 metų, bet vien antrosios atsakovės įmonėje – tik kiek daugiau negu 6 metus.

13. JAH pradėjo dirbti įmonėje *AstraZeneca AB* 1969 m. rugpjūčio mėn., JH toje pačioje įmonėje – 1972 m. spalio mėn. Jų darbo vietos perkeltos į antrosios atsakovės įmonę 2009 m. gegužės 1 d. Taigi perdavimo metu JAH buvo išdirbęs įmonėje *AstraZeneca AB* 39 metus, o JH – 36 metus [5]. Perdavimo metu JAH ir JH buvo vyresni kaip 55 metų amžiaus.

14. Jų kolega BL pradėjo dirbti įmonėje *AstraZeneca AB* 1976 m. kovo mėn., jo darbo vieta perkelta į antrosios atsakovės įmonę 2008 m. gegužės 1 d.; tuo metu jis buvo 54 metų ir 11 mėnesių amžiaus. Perdavimo metu BL buvo išdirbęs įmonėje *AstraZeneca AB* kiek daugiau negu 32 metus.

15. Kaip minėta, antroji atsakovė atleido BSA iš darbo 2011 m. liepos 27 d. JAH, JH ir BL atleisti iš darbo 2011 m. spalio 31 d. Atsakovė iš pradžių įspėjo apie darbo santykių nutraukimą prieš šešis mėnesius. Vėliau JAH, JH ir BL įspėjimo laikotarpis buvo pratęstas penkiais mėnesiais. Tuo metu, kai gavo pranešimą apie atleidimą, visi darbuotojai buvo daugiau kaip 55 metų amžiaus ir nenutrūkstamai išdirbę įmonėje *Apoteket AB* arba *AstraZeneca AB* ir antrosios atsakovės įmonėje, sudėjus kartu, gerokai daugiau kaip 10 metų.

16. Tačiau tuo metu, kai gavo įspėjimus apie darbo santykių nutraukimą, vien antrosios atsakovės įmonėje jie buvo išdirbę trumpesnį laikotarpį. Iš bylos medžiagos JAH ir JH atveju matyti, kad jie abu dirbo 2 metus ir 6 mėnesius, BL – 3 metus ir 6 mėnesius ir, kaip minėta anksčiau, BSA – 6 metus ir beveik 3 mėnesius.

4 — Remiantis rašytinėmis ieškovės profesinės sąjungos pastabomis.

5 — Remiantis rašytinėmis ieškovės profesinės sąjungos pastabomis.

17. Tuo metu, kai vyko perdavimas, ir *Apoteket AB*, ir *AstraZeneca AB* privalėjo laikytis kolektyvinių sutarčių, kuriose buvo įtvirtintos nuostatos dėl atleidžiamų darbuotojų, kurie įspėjimo apie atleidimą iš darbo įteikimo dieną yra sulaukę 55 metų ir turi 10 metų nenutrūkstamo darbo stažą, teisės į įspėjimo laikotarpio pailginimą papildomais 6 mėnesiais. Remiantis rašytinėmis ieškovės profesinės sąjungos pastabomis, įmonei *AstraZeneca AB* privaloma sutartis buvo sudaryta su ieškove profesine sąjunga ir darbdavių organizacija, kurios narė yra *AstraZeneca*.

18. Be to, atitinkamu darbuotojų perkėlimo metu pirmajai ir antrajai atsakovėms galiojo kolektyvinė sutartis su ieškove profesine sąjunga, o tos sutarties nuostatos dėl darbo stažo trukmės ir darbo santykių nutraukimo buvo suformuluotos identiškai kaip kolektyvinės sutarties, kurios privalėjo laikytis įmonės *Apoteket AB* ir *AstraZeneca AB*, nuostatos. Ieškovės profesinės sąjungos ir pirmosios atsakovės sutartyje, *inter alia*, buvo tokios nuostatos:

„14.3.2. Įspėjimo laikotarpis

Darbdavys taiko toliau nurodytus įspėjimo laikotarpius, išskyrus atvejus, kai pagal 14.4 punktą galioja kitos sąlygos ar jos išplaukia iš 14.4–14.6 punktų.

Darbdavio taikomi įspėjimo laikotarpiai mėnesiais

Stažo Įspėjimo laikotarpis

bendrovėje trukmė

Mažiau nei 2 metai	1 mėnuo
2–4 metai	2 mėnesiai
4–6 metai	3 mėnesiai
6–8 metai	4 mėnesiai
8–10 metų	5 mėnesiai
Daugiau nei 10 metų	6 mėnesiai

14.3.3. Ilgesnis įspėjimo laikotarpis tam tikrais atvejais

Jeigu darbuotojas, kuriam įteiktas įspėjimas apie atleidimą iš darbo, įspėjimo dieną yra sulaukęs 55 metų ir nenutrūkstamai dirbęs 10 metų, įspėjimo laikotarpis pailginamas šešiais mėnesiais. (Ši nuostata susijusi su Pagalbos atleidimo iš darbo atveju sutartimi, *Omställningsavtalet*.) Tai netaikoma darbuotojui, kuris įspėjimo apie atleidimą iš darbo įteikimo dieną yra sulaukęs 65 metų.“

19. Šiomis aplinkybėmis *Arbetsdomstolen* (Darbo bylų teismas) pateikė šį prejudicinį klausimą:

„Ar su Įmonių perdavimo direktyva suderinama tai, kad, praėjus vieniems metams po įmonės perdavimo, taikant perėmėjo kolektyvinės sutarties nuostatą, pagal kurią tam tikros trukmės nepertraukiamas darbo stažas pas vienintelį darbdavį yra ilgesnio įspėjimo laikotarpio taikymo sąlyga, neatsižvelgiama į pas perdavėją įgytą darbo stažą, o remiantis identiška perdavėjui galiojusios kolektyvinės sutarties nuostata darbuotojai turėjo teisę, kad į tą darbo stažą būtų atsižvelgta?“

20. Ieškovė profesinė sąjunga, atsakovės, Prancūzijos vyriausybė ir Europos Komisija pateikė Teisingumo Teismui rašytines pastabas. 2016 m. lapkričio 17 d. posėdyje dalyvavo visi, išskyrus Prancūzijos vyriausybę.

III. Vertinimas

A. Įžanga

21. Ieškovė profesinė sąjunga tvirtina, kad tinkamai aiškinant Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 ir 3 dalis BSA, JAH, JH ir BL turi teisę į 14.3.3 punkte (pateiktame pirmiau) nurodytą ilgesnį įspėjimo laikotarpį. Pirmoji ir antroji ieškovės tai ginčija, nes, *inter alia*, nei BSA, nei JAH, nei JH, nei BL antrosios ieškovės įmonėje nedirbo ilgiau kaip 10 metų, o kolektyvinės sutarties nuostatose dėl įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpio nėra nustatytos pagal Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnį saugomos „teisės“.

B. Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalis

22. Visų pirma sutinku, kad Direktyva 2001/23 priimta siekiant tik iš dalies suderinti šią sritį ir kad ja nesiekiama nustatyti vienodo apsaugos lygio pagal bendrus kriterijus visoje Sąjungoje[6]. Tačiau Teisingumo Teismo praktikoje lygiai taip pat yra suformuota nuostata, kad Įmonių perdavimo direktyva siekiama „užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą darbdavio pasikeitimo atveju, leidžiant jiems dirbti kitam darbdaviui tokiomis pačiomis sąlygomis, dėl kurių buvo susitarta su perdavėju“[7].

23. Taigi nors dėl darbo stažo perdavėjo įmonėje trukmės savaime neįgyjama teisė, kurios pagal Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalį darbuotojai iš naujo darbdavio galėtų reikalauti laikytis, darbo stažo trukme „pasinaudojama nustatant tam tikras darbuotojų finansines teises ir iš esmės tokias teises perėmėjas turi užtikrinti tokios pat apimties, kaip perdavėjas“[8]. Teisingumo Teismas pateikė tokių teisių pavyzdžių. Prie jų konkrečiai priskirta „išeitinė išmoka“[9].

24. Todėl, apskaičiuodamas išeitines išmokas, „perėmėjas privalo atsižvelgti į visus perimtų darbuotojų išdirbtus metus tiek, kiek tokia prievolė kyla iš šių darbuotojų ir perdavėjo darbo santykių ir pagal sąlygas, sutartas atsižvelgiant į šiuos santykius“[10].

25. Kaip pažymėta Prancūzijos vyriausybės rašytinėse pastabose, šeši mėnesiai, kuriais pailginamas įspėjimo laikotarpis, prilygsta šešių mėnesių darbo užmokesčiui. Taigi, kadangi darbo stažo trukmė labai svarbi nustatant išeitinės išmokos sumą, Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalimi BSA, JAH, JH ir BL suteikiama būtina apsauga atsižvelgiant į veiksnius, susijusius su išeitinės išmokos apskaičiavimu[11].

6 — 2014 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Osterreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, 22 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

7 — 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000 441, 49 punktas ir jame nurodyta teismo praktika. Sprendžiant šį ginčą labai svarbus tas sprendimas ir 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimas *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542. Juose abiejuose aiškinama 1977 m. vasario 14 d. Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga įmonių, verslo arba verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo (OL L 61, 1977, p. 26), o ne po jos įsigaliojusi Įmonių perdavimo direktyva. Tačiau Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 ir 3 dalys iš esmės sutampa su Direktyvos 77/187 3 straipsnio 1 ir 2 dalimis, nors pirmojoje yra pakeitimų, kurių nėra pastarojoje.

8 — Ten pat, 50 punktas. Taip pat žr. 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 69 ir 70 punktus.

9 — Ten pat, 51 punktas.

10 — Ten pat.

11 — Panašią išvadą padarė ELPA teismas 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *Enes Deveci ir kt. / Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden*, E-10/14, 83 punkte; toje byloje darbo stažo trukmė buvo svarbi apskaičiuojant darbo užmokestį. Joje buvo nuspręsta, kad „direktyvos 3 straipsniu draudžiama situacija, kai darbuotojai gali netekti daug pajamų, palyginti su jų padėtimi prieš pat perdavimą, dėl nepakankamo atsižvelgimo pas perėmėją nustatant pradinį darbo užmokestį į jų darbo stažo trukmę pas perdavėją, vertinant šių darbuotojų, jau dirbančių pas perėmėją, ekvivalentišką darbo stažo trukmę, ir kai darbo užmokesčio sąlygomis pagal naujai taikytiną kolektyvinę sutartį, *inter alia*, atsižvelgta į darbo stažo trukmę“.

26. Sutinku, jog Teisingumo Teismas konstatavo, kad Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalimi valstybėms narėms neuždraudžiama leisti keisti darbo santykius taip, kad esant situacijoms, ne perdavimo atvejams, darbuotojams jie būtų mažiau palankūs, ypač kalbant apie apsaugą nuo atleidimo ir atlygio sąlygas [12]. Tačiau tam taikoma griežta sąlyga, kad „pats įmonės perdavimas jokiu atveju negali būti tokio pakeitimo priežastis“ [13].

27. Perdavimas tikrai bus atlygio pakeitimo priežastis, jeigu, kaip šiuo atveju, nebuvo naujų derybų dėl to, kaip (nepriklausomai nuo perdavimo) nutraukdami darbo santykius ir nustatydami įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpį darbdaviai turi atsižvelgti į darbo stažo trukmę. Kitaip tariant, darbo santykiai nebuvo „*keisti* <…> taip, kad darbuotojams situacijose, nesusijusiose su perdavimu, jie būtų mažiau palankūs, <…> kalbant apie <…> atlygio sąlygas“ (išskirta mano) [14]. Atitinkamų perdavimų metu galiojo identiškos tai reglamentuojančios perdavėjui ir perėmėjui privalomų kolektyvinių sutarčių nuostatos, taigi nebuvo susitarimo nuo tam tikros dienos negarantuoti tam tikrų darbo sąlygų [15].

28. Pirmoji ir antroji atsakovės tvirtina, jog turint galvoje tai, kad kolektyvinėje sutartyje, kuri privaloma perdavėjams, konkrečiai nepažymėta, kad darbo stažo, įgyto dirbant ankstesniems darbdaviams, trukmė yra svarbi apskaičiuojant įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpį, antroji atsakovė perėmėja negali būti įpareigota atsižvelgti į darbo stažo, įgyto dirbant perdavėjams, trukmę.

29. Tačiau Įmonių perdavimo direktyvos taikymo aiškinimas, kuriuo remiantis darbo santykius būtų leidžiama keisti taip, kad jie darbuotojui taptų mažiau palankūs, su sąlyga, kad pakeitimo priežastis nėra perdavimas [16], nederėtų su Įmonių perdavimo direktyva siekiamais tikslais. Šie tikslai pažymėti 3 konstatuojamojoje dalyje – joje nurodyta, jog būtina garantuoti darbuotojų *apsaugą* pasikeitus darbdaviui, pirmiausia užtikrinant, kad būtų *apsaugotos* jų teisės“ [17].

30. Teisingumo Teismas ne kartą konstatavo, jog Įmonių perdavimo direktyva iš esmės siekiama neleisti, kad perduodami darbuotojai atsidurtų mažiau palankioje padėtyje vien dėl perdavimo [18].

31. Kaip per posėdį paaiškino ieškovės profesinės sąjungos atstovas, jeigu atitinkami darbuotojai būtų likę dirbti perdavėjams, jie būtų turėję teisę į abiejose kolektyvinėse sutartyse numatytą ilgesnį įspėjimo laikotarpį. Kadangi neturima duomenų apie jokį kitą priežastinį įvykį, dėl kurio įspėjimo laikotarpį būtų reikėję sutrumpinti, pavyzdžiui, apie po derybų sudarytą naują su perdavimu nesusijusį susitarimą, įspėjimo laikotarpio sutrumpinimas neišvengiamai sietinas su perdavimu.

12 — 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, 52 punktas. Tai pasekmė, kylanti iš to, kad Įmonių perdavimo direktyva yra dalinio suderinimo priemonė. Žr. P. Watson „ES Social Policy and Employment Law 2014“, Oxford University Press, 12.24 punktas, p. 141.

13 — 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000 441, 52 punktas. Taip pat žr. 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 77 punktą.

14 — Ten pat.

15 — Žr. 2008 m. lapkričio 27 d. Sprendimo *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, 33 punktą. Kadangi atitinkamomis suinteresuotųjų darbuotojų perkėlimo dienomis ir perdavėjai, ir perėmėjas buvo saistomi identiškai suformuluotų kolektyvinių sutarčių nuostatų dėl darbo stažo trukmės ir įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpio apskaičiavimo, šioje byloje nekyla klausimas, ar Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnis taikomas „paprastiems lūkesčiams“, ar „hipotetinei naudai, atsirandančiai iš kolektyvinių susitarimų pokyčių ateityje“. Žr. 2006 m. kovo 9 d. Sprendimo *Werhof*, C-499/04, EU:C:2006:168, 29 punktą. Palyginti situaciją, nagrinėtą generalinio advokato Y. Bot 2017 m. sausio 19 d. išvadoje sujungtose bylose C-680/15 ir C-681/15 *Asklepios Kliniken*, EU:C:2017:30 (nagrinėjama), ypač 94 punktą.

16 — 2000 m. rugsėjo 14 d. Sprendimo *Collino ir Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000 441, 52 punktas.

17 — Pažymiu, kad Direktyvos 2001/23 tikslas yra užtikrinti sąžiningą pusiausvyrą tarp darbuotojų ir perdavėjo interesų; vadinasi, perėmėjas turi turėti galimybę atlikti savo veiklos tęstinumui būtinus pritaikymus ir pakeitimus. Žr. 2014 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, 29 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką. Kadangi šioje byloje nekeliama klausimo, pavyzdžiui, dėl perėmėjo pareigos laikytis sąlygų, dėl kurių buvo sulygta ir sutarta po perdavimo dienos perėmėjams nedalyvaujant, atrodytų, kad ši pusiausvyra išsaugota. Plg. 2013 m. liepos 18 d. Sprendimo *Alemo-Herron ir kt.*, C-426/11, EU:C:2013:521, 27–29 punktus.

18 — 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 75 punktas ir jame nurodyta teismo praktika.

C. Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalis

32. Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalies antras sakinys [19] ir laikotarpiui, kurį perėmėjas privalo laikytis perdavėjui privalomos kolektyvinės sutarties sąlygų, taikoma toje dalyje nustatyta vienų metų sąlyga niekaip nekeičia mano išvadų dėl Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 1 dalies aiškinimo. Pirma, kaip jau pažymėta, ieškovės profesinės sąjungos ir pirmosios bei antrosios atsakovių kolektyvine sutartimi nekeičiamos perdavėjui privalomoje kolektyvinėje sutartyje išdėstytos nuostatos dėl darbo stažo trukmės ir įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpius. Taigi tai, kad praėjus metams viena kolektyvinė sutartis netenka galios ir įsigalioja kita, nėra svarbu.

33. Antra, Teisingumo Teismas konstatavo, kad valstybė narė, kuri pasinaudoja Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalies antrame sakinyje nustatyta galimybe perkeltiems darbuotojams perdavėjo taikomoje kolektyvinėje sutartyje nustatytas sąlygas nedelsiant pakeisti perėmėjo taikomoje kolektyvinėje sutartyje numatytomis sąlygomis, negali nustatyti tokiems darbuotojams sąlygų, kurios bendrai būtų nepalankesnės, nei buvo taikytos iki perdavimo, arba dėl to negali atsirasti tokių pasekmių [20]. Tą patį būtina pažymėti dėl vienų metų sąlygos, kai atitinkamos kolektyvinių sutarčių nuostatos yra suformuluotos identiškai [21].

D. Įmonių perdavimo direktyvos horizontalus taikymas

34. Galiausiai pažymėtina, kad rašytinėse pastabose atsakovės tvirtino, jog kitoks, negu jų siūlomas, Įmonių perdavimo direktyvos aiškinimas mažintų teisinį tikrumą, dėl (neteisėto) horizontalaus direktyvos taikymo privačiam subjektui būtų nustatytas įpareigojimas, nors tai draudžiama, o nacionalinė teisė būtų aiškinama *contra legem*, tai taip pat yra draudžiama, ypač atsižvelgiant į tai, kad Švedija aktyvino vienų metų sąlygą [22].

35. Iš bylos medžiagos nematyti, kad šioje byloje kiltų koks nors klausimas dėl nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem*, nes nei aptariamų kolektyvinių sutarčių, nei atitinkamomis teisės aktų (LAS ir MBL) nuostatomis nėra verčiama, apskaičiuojant perėmėjams privalomus įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpius, neįtraukti darbo stažo, įgyto dirbant perdavėjams [23].

36. Be to, Teisingumo Teismo praktikoje yra tvirtai suformuota nuostata, kad nei neigiami padariniai privačioms šalims, nei nutolimas nuo susiformavusios nacionalinių teismų praktikos nėra kliūtis valstybių narių teismams vykdyti pareigą padaryti viską, ką gali, kad būtų pasiektas atitinkama direktyva siekiamas tikslas, taigi laikytis SESV 288 straipsnio trečios pastraipos nuostatų. Išsamias taisykles, kaip nacionalinis teismas turi tai užtikrinti taikydamas direktyvas kilus horizontalaus pobūdžio ginčui, neseniai nagrinėjo Teisingumo Teismo didžioji kolegija 2016 m. balandžio 19 d. Sprendime *DI*, C-441/14 (EU:C:2016:278).

19 — Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalis tapo teisės norma iš dalies pakeitus 3 straipsnį 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/50/EB, iš dalies pakeičiančia Direktyvą 77/187 (OL L 201, 1998, p. 88).

20 — 2011 m. rugsėjo 6 d. Sprendimo *Scattalon*, C-108/10, EU:C:2011:542, 76 punktas.

21 — Įmonių perdavimo direktyvos 3 straipsnio 3 dalies nuostata, pagal kurią išsaugomas perdavėjui privalomos kolektyvinės sutarties poveikis, siekiama, ginant darbuotojų interesus, „išvengti staiga galinčios atsirasti kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančių teisės normų spragos“. Žr. 2014 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014 2197, 28 punktą.

22 — Jos remiasi 2014 m. sausio 15 d. Sprendimu *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2.

23 — Įpareigojimas aiškinti nacionalinę teisę kuo labiau laikantis direktyvų kolektyvinėms sutartims taikomas tiek pat, kiek kitoms nacionalinės teisės priemonėms. Žr. generalinio advokato M. Szpunar išvados byloje *AKT*, C-533/13, EU:C:2014:2392, 132 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką.

IV. Išvada

37. Atsižvelgdamas į visa tai, kas išdėstyta, manau, kad Teisingumo Teismas į *Arbetsdomstolen* (Darbo bylų teismas, Švedija) pateiktą klausimą turėtų atsakyti taip:

Pagrindinėje byloje nagrinėjamomis aplinkybėmis pagal 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvą 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo apskaičiuojant darbo stažą, svarbų nustatant įspėjimo apie atleidimą laikotarpį, kurio perėmėjas privalo laikytis, darbuotojo darbo stažą, įgytą perdavėjo įmonėje, reikalaujama įskaičiuoti net ir praėjus vieniems metams nuo įmonės perdavimo.