Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
E. TANCHEV
van 1 februari 2017 [1]

Zaak C-336/15

Unionen
tegen
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB
[verzoek van de Arbetsdomstolen (arbeidsrechter, Zweden)

om een prejudiciële beslissing]

„Sociaal beleid — Richtlijn 2001/23/EG — Behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen — Artikel 3, leden 1 en 3 — Rechten van financiële aard — In aanmerking te nemen dienstjaren bij de vaststelling van de opzegtermijn voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking"

1. In 2005 is de arbeidsbetrekking van BSA bij de onderneming Apoteket AB overgegaan naar ISS Facility Services AB (hierna: „tweede verweerster") en in 2008 en 2009 zijn ook de arbeidsbetrekkingen van JAH, JH en BL bij de onderneming AstraZeneca AB overgegaan naar de tweede verweerster. In 2011 heeft tweede verweerster al deze vier werknemers echter ontslagen.

2. De vraag die in het onderhavige geval rijst is of artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad (hierna: „richtlijn overgang van ondernemingen") [2] tweede verweerster verplicht om de bij de vervreemders AstraZeneca AB en Apoteket AB vervulde dienstjaren in aanmerking te nemen bij de berekening van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking van de vier betrokken werknemers, dan wel of dergelijke opzegtermijnen alleen moeten worden berekend op basis van de bij de verkrijgende tweede verweerster vervulde arbeidsbetrekking.

3. Aan de rechtsvragen die in dit geval moeten worden opgelost, zit nog een andere kant. Overeenkomstig de krachtens artikel 3, lid 3, tweede volzin, van de richtlijn overgang van ondernemingen aan de lidstaten toegekende bevoegdheid, verplicht het Zweedse recht verkrijgers zoals tweede verweerster, om slechts voor één jaar vanaf het tijdstip van overgang te voldoen aan de voor vervreemders bindende collectieve overeenkomsten (hierna: „optie voor één jaar"). Tegen de tijd dat de arbeidsbetrekking van BSA, JAH, JH en BL bij tweede verweerster werd opgezegd, was dat tijdvak verstreken. Nochtans zou uit het dossier blijken dat de collectieve overeenkomst die vervolgens de betrekkingen tussen de vier werknemers en tweede verweerster ging beheersen, was afgesloten op of voor het tijdstip van de overgang en gelijkluidend verwoorde bepalingen bevatte inzake de rol die het

1 — Oorspronkelijke taal: Engels.

2 — Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB 2001, L 82, blz. 16).

aantal dienstjaren speelt bij de berekening van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking.[3] Maakt in deze omstandigheden de toepassing krachtens Zweeds recht van de optie voor één jaar, zoals is voorzien in artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen, enig verschil betreffende de aan artikel 3, lid 1, te geven uitlegging?

I. **Toepasselijke bepalingen**

A. **Recht van de Unie**

4. Hoofdstuk II van de richtlijn overgang van ondernemingen, met het opschrift „Behoud van de rechten der werknemers", bevat artikel 3. Artikel 3, leden 1 en 3, bepaalt:

„1. De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

[…]

3. Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar.

[…]"

B. **Zweeds recht**

5. Volgens de verwijzingsbeslissing is § 6b van de lag (1982:80) om anställningsskydd [wet (1982:80) op de arbeidsbescherming; anställningsskyddslag; hierna: „LAS"] vastgesteld ter omzetting in Zweeds recht van de richtlijn overgang van ondernemingen. De LAS bepaalt onder andere dat wanneer een onderneming, een activiteit of een deel van een activiteit overgaat van de ene werkgever naar de andere, ook de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden op de nieuwe werkgever overgaan.

6. De verwijzingsbeslissing stelt verder dat § 28 van de lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [wet (1976:580) betreffende de medezeggenschap van werknemers; medbestämmandelag; hierna: „MBL"] artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen heeft omgezet in Zweeds recht. De MBL bevat bepalingen over de gevolgen voor collectieve overeenkomsten van een overgang van ondernemingen als bedoeld in § 6b LAS. Volgens de verwijzingsbeslissing blijkt uit de bepaling dat het uitgangspunt is dat de verkrijger mutatis mutandis is gebonden door collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemder was gebonden. Op grond van de eerste alinea, tweede volzin, van de bepaling geldt dat niet wanneer de verkrijger reeds is gebonden door een andere collectieve overeenkomst die kan worden toegepast op de werknemers die meekomen met de onderneming.

3 — Volgens het verzoek om een prejudiciële beslissing. Ter terechtzitting stelde de vertegenwoordiger van eerste verweerster dat de bepalingen enigszins verschilden, maar zonder dit nader toe te lichten.

7. De verwijzingsbeslissing stelt eveneens dat in een dergelijke situatie de verkrijger evenwel krachtens de derde alinea van de bepaling verplicht is om gedurende één jaar vanaf de overgang de arbeidsvoorwaarden toe te passen die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomst die gold voor de vroegere werkgever. De voorwaarden moeten krachtens deze bepaling op dezelfde wijze worden toegepast als de vroegere werkgever verplicht was deze toe te passen. Dat geldt evenwel niet nadat de collectieve overeenkomst is afgelopen of een nieuwe collectieve overeenkomst voor de overgenomen werknemers in werking is getreden.

II. **Feiten van het hoofdgeding en prejudiciële vraag**

8. Unionen, een Zweedse vakbond (hierna: „verzoekende vakbond"), heeft beroep ingesteld bij de Arbetsdomstolen (arbeidsrechter, Zweden) en gevorderd dat tweede verweerster wordt veroordeeld tot betaling van schadevergoeding aan haar en aan AB, JAH, JH en BL, wegens schade die onder andere voortvloeit uit het niet voldoen aan artikel 3 van de richtlijn overgang van ondernemingen.

9. Almega Tjänsteförbunden (hierna: „eerste verweerster") is een werkgeversorganisatie waarvan tweede verweerster lid is. Zowel eerste als tweede verweerster stelt dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen verkrijgers niet verplicht de duur van de bij vervreemders doorgebrachte arbeidsbetrekking in aanmerking te nemen bij de vaststelling van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking, terwijl de verzoekende vakbond aanvoert dat dat wel zo is. Verweersters doen eveneens een beroep op artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen, en op het feit dat er meer dan een jaar was verstreken sinds de respectieve data van overgang van de arbeidsbetrekkingen van AB, JAH, JH en BL, toen hun arbeidsbetrekking werd opgezegd, zodat de verkrijgende tweede verweerster niet langer was gebonden door de collectieve overeenkomst, die de vervreemder was aangegaan.

10. BSA, JAH, JH en BL zijn lid van de verzoekende vakbond en zijn in dienst bij tweede verweerster.

11. BSA is in 1997 in dienst genomen door Apoteket AB. Op 9 mei 2005 is haar arbeidsbetrekking overgegaan naar tweede verweerster. Derhalve was zij op het moment van de overgang van haar arbeidsbetrekking naar tweede verweerster zeven jaar in dienst geweest bij Apoteket AB en 49 jaar oud.[4]

12. Op 27 juli 2011 heeft tweede verweerster BSA ontslagen, met een opzegtermijn van zes maanden. Ten tijde van de opzegging was zij 56 jaar oud en was zij meer dan tien opeenvolgende jaren in dienst geweest bij Apoteket AB en tweede verweerster, maar slechts iets meer dan zes jaar bij tweede verweerster.

13. JAH is in dienst genomen door AstraZeneca AB in augustus 1969 en JH is door dezelfde onderneming in dienst genomen in oktober 1972. Hun arbeidsbetrekkingen zijn naar tweede verweerster overgegaan op 1 mei 2009. Derhalve was op het moment van de overgang JAH 39 jaar in dienst geweest bij AstraZeneca AB en JH 36 jaar.[5] Zowel JAH als JH was op het moment van de overgang ouder dan 55 jaar.

14. Hun collega BL is in maart 1976 in dienst gekomen bij AstraZeneca AB en zijn arbeidsbetrekking is op 1 mei 2008, toen hij 54 jaar en 11 maanden was, overgegaan naar tweede verweerster. Op het moment van de overgang was BL iets meer dan 32 jaar in dienst geweest bij AstraZeneca AB.

4 — Volgens de schriftelijke opmerkingen van verzoekende vakbond.

5 — Volgens de schriftelijke opmerkingen van verzoekende vakbond.

15. Zoals hierboven vermeld, is BSA op 27 juli 2011 door tweede verweerster ontslagen. JAH, JH en BL zijn op 31 oktober 2011 ontslagen. Verweerster heeft aanvankelijk opgezegd met een opzegtermijn van zes maanden. Daarna is de opzegtermijn met vijf maanden verlengd voor JAH, JH en BL. Zij waren allen ouder dan 55 jaar op de opzegdatum en hadden ruim tien opeenvolgende jaren voor of Apoteket AB of AstraZeneca AB en voor tweede verweerster gewerkt.

16. Op het moment van de opzegging waren zij echter allemaal voor een veel kortere periode in dienst geweest bij tweede verweerster, op zichzelf genomen. Blijkens het dossier zijn JAH en JH beide twee jaar en zes maanden in dienst geweest, BL drie jaar en zes maanden en, zoals hierboven opgemerkt, BSA zes jaar en bijna drie maanden.

17. Ten tijde van de overgangen was zowel Apoteket AB als AstraZeneca AB gebonden door collectieve overeenkomsten die bepalingen bevatten betreffende het recht op een verlenging van de opzegtermijn met zes maanden in het geval van ontslagen werknemers die ouder waren dan 55 jaar op het moment van de opzegdatum en die tien opeenvolgende dienstjaren hadden. Volgens de schriftelijke opmerkingen van de verzoekende vakbond was de overeenkomst waardoor AstaZeneca AB was gebonden, gesloten met de verzoekende vakbond en een werkgeversorganisatie waarvan AstraZeneca lid was.

18. Daarbij waren eerste en tweede verweerster op de respectieve data van overgang van de dienstbetrekking gebonden door een collectieve overeenkomst met de verzoekende vakbond, die bepalingen bevatte met betrekking tot het aantal dienstjaren en de beëindiging van de arbeidsbetrekking, welke bepalingen identiek waren verwoord als die in de collectieve overeenkomst die gold voor Apoteket AB en AstraZeneca AB. De overeenkomst tussen de verzoekende vakbond en eerste verweerster bevat onder andere de volgende bepalingen:

„**14.3.2** Opzegtermijn De werkgever moet de volgende opzegtermijn in acht nemen, tenzij bij artikel 14.4 anders is bepaald of uit de artikelen 14.4 tot en met 14.6 anders blijkt. Aantal maanden opzegtermijn voor de werkgever Aantal dienstjaren Opzegtermijn bij de onderneming Minder dan 2 jaar 1 maand Van 2 tot 4 jaar 2 maanden Van 4 tot 6 jaar 3 maanden Van 6 tot 8 jaar 4 maanden Van 8 tot 10 jaar 5 maanden Vanaf 10 jaar 6 maanden

14.3.3 Verlengde opzegtermijn in bepaalde gevallen Als een werknemer die ontslagen wordt wegens boventalligheid, op de opzegdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en op die datum ten minste tien opeenvolgende dienstjaren heeft vervuld, moet de opzegtermijn met zes maanden worden verlengd. (Deze bepaling is gekoppeld aan de Omställningsavtal [ontslagbegeleidingsovereenkomst]). Dit geldt niet voor een werknemer die bij de opzegging de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt."

19. In deze omstandigheden heeft de Arbetsdomstolen (arbeidsrechtbank, Zweden) de volgende vraag verwezen voor een prejudiciële beslissing:

„Is het met de richtlijn overgang van ondernemingen verenigbaar dat de verkrijger – nadat sinds de overgang van een onderneming een jaar is verstreken – bij de toepassing van een bepaling in de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve overeenkomst, op grond waarvan voor een verlengde opzeggingstermijn een bepaald aantal opeenvolgende dienstjaren bij dezelfde werkgever is vereist, het aantal dienstjaren bij de vervreemder niet meetelt, indien de werknemers krachtens een gelijkluidende bepaling van de collectieve overeenkomst die bij de vervreemder van kracht was, er recht op hadden dat die dienstjaren werden meegeteld?"

20. Schriftelijke opmerkingen zijn bij het Hof ingediend door de verzoekende vakbond, verweersters, de Franse regering en de Europese Commissie. Met uitzondering van de Franse regering hebben zij alle deelgenomen aan de pleitzitting, welke heeft plaatsgevonden op 17 november 2016.

III. **Beoordeling**

A. **Inleiding**

21. De verzoekende vakbond stelt dat bij een juiste uitlegging van artikel 3, leden 1 en 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen BSA, JAH, JH en BL recht hebben op de verlengde opzegtermijn als bedoeld in clausule 14.3.3 (hierboven weergegeven). Dat wordt betwist door eerste en tweede verweerster onder andere omdat BSA, JAH, JH en BL geen van alle meer dan tien jaar in dienst zijn geweest bij tweede verweerster, en omdat bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijn in een collectieve overeenkomst geen „rechten" zijn die worden beschermd door artikel 3 van de richtlijn overgang van ondernemingen.

B. **Artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen**

22. Ik geef allereerst toe dat richtlijn 2001/23 het betrokken gebied slechts gedeeltelijk beoogt te harmoniseren, en niet tot doel heeft een uniforme bescherming voor de hele Unie op basis van gemeenschappelijke criteria in te voeren. [6] Uit de rechtspraak van het Hof blijkt echter evenzeer dat de richtlijn overgang van ondernemingen „[ertoe] strekt […] de handhaving van de rechten van de werknemers te verzekeren bij een verandering in de persoon van de ondernemer, door het mogelijk te maken dat zij op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever blijven" [7].

23. Hoewel het aantal dienstjaren bij de vervreemder op zich derhalve geen recht vormt krachtens artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen, dat werknemers bij een nieuwe werkgever geldend kunnen maken, is het aantal dienstjaren „medebepalend voor bepaalde financiële rechten van de werknemers, en [zullen] die rechten […] door de verkrijger al naar het geval op dezelfde voet als bij de vervreemder moeten worden gehandhaafd". [8] Het Hof heeft voorbeelden van dergelijke rechten gegeven. Daartoe behoort met name „een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst". [9]

24. Bij de berekening van een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst is „[d]e verkrijger […] dus […] gehouden om alle dienstjaren die het overgedragen personeel heeft vervuld, samen te tellen, voor zover deze verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dit personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden". [10]

6 — Arrest van 11 september 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

7 — Zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dat arrest en arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542) zijn beide belangrijk voor de oplossing van het geding en hebben beide veeleer betrekking op de uitlegging van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (PB 1977, L 61, blz. 26), dan op de opvolger daarvan, de richtlijn overgang van ondernemingen. Artikel 3, leden 1 en 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen komt echter in wezen overeen met artikel 3, leden 1 en 2, van richtlijn 77/187, ofschoon de eerste wijzigingen bevat die niet voorkomen in de tweede.

8 — Ibid., punt 50. Zie eveneens arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punten 69 en 70).

9 — Ibid., punt 51.

10 — Ibid.

25. Zoals de Franse regering in haar schriftelijke opmerkingen heeft opgemerkt, komt een verlenging van een opzegtermijn met zes maanden overeen met zes maanden salaris. Gelet op het feit dat het aantal dienstjaren centraal staat bij de vaststelling van het bedrag van een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst, beschermt artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen derhalve BSA, JAH, JH en BL per definitie met betrekking tot de factoren die voor deze berekening relevant zijn. [11]

26. Ik geef toe dat het Hof heeft geoordeeld dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen er niet aan in de weg staat dat de lidstaten, in andere gevallen dan overgang van onderneming, toestaan dat de arbeidsverhouding wordt gewijzigd in een voor de werknemers minder gunstige zin, met name op het punt van ontslagbescherming en loonvoorwaarden. [12] Dat is evenwel onder voorbehoud van de strikte voorwaarde dat „de overgang van de onderneming op zich nooit grond voor de wijziging kan opleveren”. [13]

27. De reden voor de wijziging in de beloning moet per definitie de overgang zijn wanneer er, zoals onderhavig het geval is, los van de overgang, niet opnieuw is onderhandeld over het aantal dienstjaren dat de werkgevers in aanmerking moeten nemen bij de vaststelling van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking. Met andere woorden, de arbeidsverhouding is „in andere gevallen dan de overgang van onderneming [niet] *gewijzigd* in een voor de werknemers minder gunstige zin […] op het punt van […] loonvoorwaarden” (cursivering van mij). [14] De collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemder en de verkrijger waren gebonden op de datum van de respectieve overgangen, bevatten gelijkluidend verwoorde bepalingen met betrekking tot dat onderwerp, zodat er geen sprake is van overeenstemming om bepaalde arbeidsvoorwaarden na een bepaald tijdstip niet te waarborgen. [15]

28. Eerste en tweede verweerster stellen dat, aangezien de collectieve overeenkomst waardoor de vervreemders waren gebonden niet uitdrukkelijk verwees naar bij vorige werkgevers vervulde dienstjaren als relevant feit voor de berekening van opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsverhouding, de verkrijgende tweede verweerster niet verplicht kan worden om het aantal dienstjaren bij de vervreemders in aanmerking te nemen.

11 — Een soortgelijke conclusie is getrokken door het EVA-Hof in zijn arrest van 18 december 2014, Enes Deveci e.a./Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E–10/14, punt 83), in een context waarin, zoals onderhavig het geval is, het aantal dienstjaren met betrekking tot de berekening van opzegtermijnen relevant was in de de verkrijger bindende collectieve overeenkomst.

12 — Zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 52). Dat is een gevolg van het feit dat de richtlijn overgang van ondernemingen een maatregel tot gedeeltelijke harmonisatie is. Zie Watson, P., *EU Social Policy and Employment Law*, 2014, Oxford University Press, punt 12.24, blz. 141.

13 — Zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 52). Zie evenzo arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punt 77).

14 — Ibid.

15 — Zie arrest van 27 november 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, punt 33). Aangezien op de respectievelijke data van overgang van de betrokken werknemers zowel de vervreemders als de verkrijger gebonden waren door gelijkluidend verwoorde bepalingen in collectieve overeenkomsten inzake het aantal dienstjaren en de berekening van de opzegtermijnen, is er in het onderhavige geval geen sprake van dat artikel 3 van de richtlijn overgang van ondernemingen wordt toegepast op „loutere verwachtingen” of op „hypothetische voordelen ten gevolge van toekomstige ontwikkelingen van collectieve overeenkomsten”. Zie arrest van 9 maart 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punt 29). Vergelijk ook de situatie die door advocaat-generaal Bot is onderzocht in zijn conclusie van 19 januari 2017 in de gevoegde zaken Asklepios Kliniken (C-680/15 en C-681/15, EU:C:2017:30 (aanhangig), zie met name punt 94).

29. Een dergelijke uitlegging van de inherente vrijheid in de richtlijn overgang van ondernemingen die toestaat dat de arbeidsverhouding wordt gewijzigd in een voor de werknemers minder gunstige zin, met dien verstande dat de overgang niet de grond voor de wijziging vormt [16], zou evenwel onverenigbaar zijn met de door de richtlijn overgang van ondernemingen nagestreefde doelstellingen. Deze worden weerspiegeld in de derde overweging, waarin wordt gesteld dat voorzieningen nodig zijn om de werknemers bij verandering van ondernemer te *beschermen*, in het bijzonder om het behoud van hun rechten *veilig te stellen*. [17]

30. Het Hof heeft herhaaldelijk geoordeeld dat de doelstelling van de richtlijn overgang van ondernemingen er in wezen in bestaat te verhinderen dat de bij de overgang van de onderneming betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van deze overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren. [18]

31. Zoals de vertegenwoordiger van de verzoekende vakbond ter terechtzitting heeft uiteengezet, zouden de betrokken werknemers, indien zij in dienst waren gebleven bij de vervreemders, recht hebben gehad op de in beide collectieve overeenkomsten vastgelegde verlengde opzegtermijn. Aangezien nergens blijkt van enige andere gebeurtenis waaruit een verkorting van de opzegtermijn is voortgevloeid, zoals een na onderhandelingen tot stand gekomen nieuwe overeenkomst die geen verband houdt met de overgang van de onderneming, moet de verkorting van de opzegtermijn onvermijdelijk worden toegeschreven aan de overgang van de onderneming.

C. **Artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen**

32. Artikel 3, lid 3, tweede volzin, van de richtlijn overgang van ondernemingen [19], en de daarin geboden optie voor één jaar met betrekking tot het tijdvak waarin de verkrijger verplicht is om de arbeidsvoorwaarden van de voor vervreemder bindende collectieve overeenkomst te handhaven, verandert niets aan mijn conclusie inzake de uitlegging van artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen. In de eerste plaats, en zoals ik reeds heb opgemerkt, wijzigt de collectieve overeenkomst tussen de verzoekende vakbond en eerste en tweede verweerster niet de bewoordingen van de bepalingen inzake het aantal dienstjaren en de opzegtermijnen die voorkwamen in de voor vervreemder bindende collectieve overeenkomst. Derhalve is het feit dat de ene collectieve overeenkomst na een jaar eindigt en de andere van kracht wordt niet van belang.

33. In de tweede plaats heeft het Hof geoordeeld dat gebruikmaking door de lidstaten van de mogelijkheid in artikel 3, lid 3, tweede volzin, van de richtlijn overgang van ondernemingen om met onmiddellijke werking de voorwaarden die op de overgegane werknemers krachtens de bij de vervreemder geldende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn te vervangen door de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst die bij de verkrijger van kracht is, niet als

16 — Arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 52).

17 — Ik merk op dat een doel van richtlijn 2001/23 erin bestaat dat een billijk evenwicht wordt verzekerd tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger, en dat dat betekent dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Zie arrest van 11 september 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Aangezien er in het onderhavige geval geen sprake van is dat, bijvoorbeeld, de verkrijger is gebonden aan bepalingen die na de datum van de overgang zonder zijn deelname zijn besproken en overeengekomen, lijkt het evenwicht te zijn bereikt. Zie arrest van 18 juli 2013, Alemo-Herron e.a. (C-426/11, EU:C:2013:521, punten 27-29).

18 — Zie arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 — Artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen is vastgesteld bij de wijziging van artikel 3 in richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 tot wijziging van richtlijn 77/187 (PB 1998, L 201, blz. 88).

doelstelling of als gevolg mag hebben dat aan deze werknemers voorwaarden worden opgelegd die globaal minder gunstig zijn dan de voorwaarden die vóór de overgang van toepassing waren.[20] Hetzelfde geldt uiteraard met betrekking tot de optie voor één jaar wanneer de relevante voorwaarden van de toepasselijke collectieve overeenkomsten gelijkluidend zijn verwoord.[21]

D. **Horizontale toepassing van de richtlijn overgang van ondernemingen**

34. Ten slotte voeren verweersters in hun schriftelijke opmerkingen aan dat een uitlegging van de richtlijn overgang van ondernemingen die verschilt van de uitlegging die zij voorstaan, zou leiden tot schending van het rechtszekerheidsbeginsel, het verboden opleggen van een verplichting aan een particulier ten gevolge van de (onrechtmatige) horizontale toepassing van een richtlijn en een evenzeer verboden uitlegging contra legem van het nationale recht, meer bepaald met betrekking tot het gebruik dat Zweden heeft gemaakt van de optie voor één jaar.[22]

35. Uit het dossier blijkt niet dat er in het onderhavige geval vragen rijzen inzake een uitlegging contra legem van het nationale recht, omdat geen van de betrokken collectieve overeenkomsten of de relevante wettelijke bepalingen (de LAS en de MBL) verplichten tot uitsluiting van het tijdvak van de arbeidsbetrekking bij vervreemders uit de berekening van de voor verkrijgers bindende opzegtermijnen.[23]

36. Overigens is het vaste rechtspraak van het Hof dat noch nadelige gevolgen voor particulieren, noch afwijkingen van vaste nationale rechtspraak belemmeringen vormen voor de op de rechterlijke instanties van de lidstaten rustende verplichting om al datgene te doen dat in hun macht ligt om het met de betrokken richtlijn beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen. Over de gedetailleerde regels betreffende de wijze waarop dat door een nationale rechter moet worden bewerkstelligd, bij de toepassing van richtlijnen in gedingen tussen particulieren, heeft de Grote kamer van het Hof zich recentelijk uitgesproken in het arrest van 19 april 2016, C-441/14, DI (EU:C:2016:278).

IV. **Conclusie**

37. In het licht van het bovenstaande geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vraag van de Arbetsdomstolen (arbeidsrechter, Zweden) te beantwoorden als volgt:

„In de omstandigheden zoals die van het hoofdgeding, vereist richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 van de Raad inzake de onderlinge aanpassing van **de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen** dat, zelfs nadat een jaar is verstreken na het tijdstip van overgang van een onderneming, de dienstjaren die een werknemer heeft vervuld bij de vervreemder worden meegeteld voor de berekening van het aantal dienstjaren die relevant zijn voor de vaststelling van de opzegtermijn die de verkrijger in acht moet nemen."

20 — Zie arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punt 76).

21 — De regel in artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen die voorziet in de handhaving van de rechtsgevolgen van een voor vervreemder bindende collectieve overeenkomst, beoogt in het belang van de werknemers „een plotselinge breuk te vermijden van het rechtskader dat wordt gevormd door de collectieve overeenkomst die de arbeidsbetrekking beheerst". Zie arrest van 11 september 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 28).

22 — Zij baseren zich op het arrest van 15 januari 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — De verplichting tot, voor zover mogelijk, richtlijnconforme uitlegging van het nationale recht strekt zich net zo goed uit tot de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten als tot andere voorschriften van nationaal recht. Zie conclusie van advocaat-generaal Szpunar van 20 november 2014 in zaak AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punt 132 en aldaar aangehaalde rechtspraak).