CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
EVGENI TANCHEV
prezentate la 1 februarie 2017 [1]

Cauza C-336/15

Unionen
împotriva
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

[cerere de decizie preliminară formulată de Arbetsdomstolen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Suedia)]

„Politica socială — Directiva 2001/23/CE — Menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități — Articolul 3 alineatele (1) și (3) — Drepturi de natură pecuniară — Perioadele de angajare ce trebuie luate în considerare la stabilirea duratei preavizului de concediere”

1. În anul 2005, contractul de muncă al lui BSA cu întreprinderea Apoteket AB a fost transferat către ISS Facility Services AB (denumită în continuare „a doua pârâtă”) și, în anii 2008 și 2009, contractele de muncă ale lui JAH, JH și BL cu întreprinderea AstraZeneca AB au fost de asemenea transferate către cea de a doua pârâtă. Cu toate acestea, în anul 2011, a doua pârâtă i-a concediat pe toți cei patru lucrători.

2. În prezenta cauză se ridică problema dacă articolul 3 alineatul (1) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului (denumită în continuare „Directiva privind transferul de întreprinderi”) [2] obligă cea de a doua pârâtă să ia în considerare perioadele de angajare la cedenții AstraZeneca AB și Apoteket AB la calculul termenelor de preaviz de concediere ale celor patru lucrători vizați sau dacă aceste termene de preaviz vor fi calculate numai în raport cu perioada de angajare la cesionar, a doua pârâtă?

3. Aspectele juridice care necesită rezolvare în această cauză au o particularitate în plus. Pe baza puterii de apreciere acordate statelor membre în temeiul articolului 3 alineatul (3) a doua teză din Directiva privind transferul de întreprinderi, dreptul suedez obligă cesionarii, precum cea de a doua pârâtă, să respecte convențiile colective la care sunt parte cedenții doar timp de un an de la data transferului (denumit în continuare „termenul de un an opțional”). Până când BSA, JAH, JH și BL au primit preavizul de concediere de la cea de a doua pârâtă, această perioadă a expirat. Cu toate acestea, din dosarul cauzei rezultă că negocierea convenției colective care a guvernat ulterior relațiile dintre cei patru lucrători și cea de a doua pârâtă a avut loc la data transferului sau înainte de data transferului și

1 — Limba originală: engleza.

2 — Directiva 2001/23/CE din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 2001, L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 60, p. 20).

cuprindea dispoziții identice cu privire la rolul pe care îl are vechimea în muncă la calculul termenelor de preaviz de concediere[3]. În aceste împrejurări, activarea, în temeiul dreptului suedez, a termenului de un an opțional prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi are vreo importanță pentru interpretarea care urmează a fi dată articolului 3 alineatul (1)?

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

4. Capitolul II din Directiva privind transferul de întreprinderi, intitulat „Menținerea drepturilor lucrătorilor”, cuprinde articolul 3. Alineatele (1) și (3) ale acestui articol prevăd:

„(1) Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

[…]

(3) După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul acelui acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.

Statele membre pot limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.

[…]”

B. Dreptul suedez

5. Potrivit deciziei de trimitere, articolul 6b din lagen (1982:80) om anställningsskydd [Legea (1982:80) privind protecția muncii și condițiile de muncă, anställningsskyddslagen, denumită în continuare „LAS”] a fost introdus în scopul transpunerii Directivei privind transferul de întreprinderi în dreptul suedez. LAS prevede, *inter alia*, că, atunci când o întreprindere, o activitate sau o parte a unei activități este transferată de la un angajator la altul, drepturile și obligațiile care decurg din contractul de muncă și condițiile de muncă care sunt aplicabile la data transferului sunt de asemenea transferate noului angajator.

6. Decizia de trimitere prevede de asemenea că articolul 28 din lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [Legea (1976:580) privind participarea salariaților la deciziile negociate, medbestämmandelagen, denumită în continuare „MBL”] a transpus în legislația suedeză articolul 3 alineatul (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi. MBL conține prevederi referitoare la efectele produse în ceea ce privește convențiile colective în cazul transferurilor de întreprinderi care intră sub incidența articolului 6b din LAS. Conform deciziei de trimitere, din MBL reiese, în primul rând, că acele părți din convenția colectivă care erau obligatorii pentru cedent devin obligatorii pentru cesionar. În conformitate cu primul paragraf a doua teză al dispoziției menționate, această condiție nu se aplică în cazul în care cesionarul este deja parte la o altă convenție colectivă care poate fi aplicată lucrătorilor transferați odată cu întreprinderea.

3 — Potrivit deciziei de trimitere. În ședință, reprezentantul primului pârât a declarat că clauzele erau ușor diferite, dar nu a intrat în detalii.

7. Decizia de trimitere prevede de asemenea că, într-o astfel de situație, cesionarul este totuși obligat, în temeiul celui de al treilea paragraf al dispoziției în cauză, să aplice, pentru o perioadă de un an de la data transferului, condițiile de muncă prevăzute de convenția colectivă aplicabilă angajatorului precedent. În temeiul acelei dispoziții, condițiile se aplică în același mod în care angajatorul precedent avea obligația de a le aplica. Totuși, această obligație nu se mai aplică odată ce convenția colectivă nu mai este în vigoare sau odată ce o nouă convenție colectivă începe să se aplice lucrătorilor transferați.

II. Situația de fapt din acțiunea principală și întrebarea preliminară

8. Unionen, un sindicat suedez (denumit în continuare "sindicatul reclamant"), a introdus o acțiune în fața Arbetsdomstolen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Suedia), solicitând obligarea celei de a doua pârâte la plata unor daune interese către sindicat și către BSA, JAH, JH și BL, pentru prejudiciul rezultat, *inter alia*, din nerespectarea articolului 3 din Directiva privind transferul de întreprinderi.

9. Almega Tjänsteförbunden (denumită în continuare „prima pârâtă") este o organizație a angajatorilor printre ai cărei membri se află și cea de a doua pârâtă. Atât prima, cât și cea de a doua pârâtă susțin că articolul 3 alineatul (1) din Directiva privind transferul de întreprinderi nu îi obligă pe cesionari să ia în considerare durata încadrării în muncă la cedenți pentru stabilirea termenelor de preaviz de concediere, în timp ce sindicatul reclamant susține contrariul. Totodată, pârâtele încearcă să se bazeze pe articolul 3 alineatul (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi și pe faptul că la data emiterii preavizelor de concediere trecuse mai mult de un an de la datele transferurilor contractelor de muncă ale lui BSA, JAH, JH și BL, astfel încât cesionarul, cea de a doua pârâtă, nu mai era parte la convenția colectivă la care cedentul era parte.

10. BSA, JAH, JH și BL sunt membri ai sindicatului reclamant și angajații celei de a doua pârâte.

11. BSA s-a angajat la Apoteket AB în anul 1997. La 9 mai 2005, contractul său de muncă a fost transferat către cea de a doua pârâtă. Astfel, la data transferului contractului său către cea de a doua pârâtă, BSA fusese angajată 7 ani la Apoteket AB și avea 49 de ani [4].

12. La 27 iulie 2011, cea de a doua pârâtă a concediat-o pe BSA și i-a dat un preaviz de concediere de 6 luni. La data primirii avizului de concediere, BSA avea 56 de ani și fusese angajată fără întrerupere la Apoteket AB și apoi la cea de a doua pârâtă pentru mai mult de 10 ani în total, dar numai pentru mai mult de 6 ani la aceasta din urmă.

13. JAH s-a angajat la AstraZeneca AB în luna august a anului 1969, iar JH s-a angajat la AstraZeneca AB în luna octombrie a anului 1972. Contractele lor de muncă au fost transferate către cea de a doua pârâtă la 1 mai 2009. Astfel, la data transferului, JAH fusese angajat la AstraZeneca AB 39 de ani, iar JH 36 de ani [5]. Atât JAH, cât și JH aveau peste 55 de ani la data transferului.

14. Colegul lor BL s-a angajat la AstraZeneca AB în luna martie a anului 1976 și contractul său de muncă a fost transferat către cea de a doua pârâtă la 1 mai 2008, dată la care avea 54 de ani și 11 luni. La momentul transferului, BL fusese angajat puțin mai mult de 32 de ani la AstraZeneca AB.

15. După cum s-a menționat anterior, BSA a fost concediată de către cea de a doua pârâtă la 27 iulie 2011. JAH, JH și BL au fost concediați la 31 octombrie 2011. Pârâta le-a dat inițial un preaviz de concediere de 6 luni. Ulterior, termenul de preaviz pentru JAH, JH și BL a fost prelungit cu 5 luni. Toți aveau peste 55 de ani la data primirii preavizului de concediere și fuseseră angajați fără întrerupere pentru mai mult de 10 ani fie la Apoteket AB, fie la AstraZeneca AB și la cea de a doua pârâtă.

4 — Potrivit observațiilor scrise ale sindicatului suedez reclamant.

5 — Potrivit observațiilor scrise ale sindicatului suedez reclamant.

16. Cu toate acestea, la data primirii preavizului de concediere toți fuseseră angajați pentru perioade mult mai scurte la cea de a doua pârâtă luată în considerare în mod individual. Din dosar, s-ar părea că JAH și al JH fuseseră angajați ambii pentru 2 ani și 6 luni, BL pentru 3 ani și 6 luni și, după cum s-a menționat anterior, BSA pentru 6 ani și aproape 3 luni.

17. La momentul transferurilor, atât Apoteket AB, cât și AstraZeneca AB erau parte la convenții colective care conțineau dispoziții privind dreptul la o prelungire cu încă 6 luni a termenului de preaviz în cazul lucrătorilor concediați care împliniseră vârsta de 55 de ani la data preavizului de concediere și care dobândiseră o vechime neîntreruptă în muncă de 10 ani. Potrivit observațiilor scrise ale sindicatului reclamant, convenția la care era parte AstraZeneca AB a fost încheiată de sindicatul reclamant și o organizație a angajatorilor al cărei membru era AstraZeneca.

18. Mai mult, prima și a doua pârâtă, la datele transferurilor contractelor de muncă în cauză, erau părți la o convenție colectivă încheiată cu sindicatul reclamant ce conținea dispoziții privind vechimea în muncă și încetarea raporturilor de muncă care aveau un mod de redactare identic cu cel din convenția colectivă la care erau parte Apoteket AB și AstraZeneca AB. Convenția dintre sindicatul reclamant și prima pârâtă conține, *inter alia*, următoarele dispoziții.

„14.3.2 Termenul de preaviz

Termenul de preaviz pentru angajator este următorul, cu excepția cazului în care se aplică alte condiții conform punctului 14.4 sau ca efect al dispozițiilor prevăzute la punctele 14.4-14.6.

Termenele de preaviz pentru angajator în luni

Vechimea în muncă Termenul de preaviz

în cadrul societății

Mai puțin de 2 ani	1 lună
Între 2 și 4 ani	2 luni
Între 4 și 6 ani	3 luni
Între 6 și 8 ani	4 luni
Între 8 și 10 ani	5 luni
Peste 10 ani	6 luni

14.3.3. Termene de preaviz prelungite în cazuri particulare

În cazul în care un angajat care a primit un preaviz de concediere din motive economice împlinise vârsta de 55 de ani la data primirii acestuia și lucrase fără întrerupere pentru o perioadă de 10 ani, termenul de preaviz se prelungește cu 6 luni. [Această dispoziție are legătură cu Omställningsavtalet (Convenția privind asistența în caz de concediere)]. Dispoziția nu se aplică în cazul unui angajat care împlinise vârsta de 65 de ani la data primirii preavizului de concediere.”

19. În aceste împrejurări, Arbetsdomstolen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Suedia) a adresat următoarea întrebare preliminară:

„Este compatibil cu Directiva privind transferul de întreprinderi ca, după expirarea perioadei de un an de la transferul unei întreprinderi, în aplicarea unei anumite dispoziții din convenția colectivă în vigoare la cesionar, care presupune că acordarea unei prelungiri a termenelor de preaviz este condiționată de o anumită vechime neîntreruptă în muncă la același angajator, să nu se ia în considerare vechimea în muncă dobândită la cedent în cazul în care lucrătorii aveau dreptul de a le fi luată în considerare respectiva vechime în temeiul unei dispoziții identice din convenția colectivă care se aplica la cedent?”

20. Sindicatul reclamant, pârâtele, guvernul francez și Comisia Europeană au depus observații scrise. Toate, cu excepția guvernului francez, au participat la ședința din 17 noiembrie 2016.

III. Analiză

A. Introducere

21. Sindicatul reclamant susține că, potrivit unei interpretări conforme cu articolul 3 alineatele (1) și (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi, BSA, JAH, JH și BL au dreptul la o prelungire a termenului de preaviz prevăzut în clauza 14.3.3 (citată anterior). Acest lucru este contestat de prima și a doua pârâtă deoarece, *inter alia*, nici BSA, nici JAH, nici JH și nici BL nu au fost angajați la cea de a doua pârâtă mai mult de 10 ani, iar normele privind durata preavizelor de concediere dintr-o convenție colectivă nu sunt „drepturi” protejate de articolul 3 din Directiva privind transferul de întreprinderi.

B. Articolul 3 alineatul (1) din Directiva privind transferul de întreprinderi

22. Cu titlu introductiv, recunoaștem că Directiva 2001/23 urmărește doar o armonizare parțială în acest domeniu și nu vizează stabilirea unui nivel uniform de protecție în întreaga Comunitate pe baza unor criterii comune[6]. Cu toate acestea, în egală măsură, jurisprudența Curții a stabilit că Directiva privind transferul de întreprinderi „urmărește să protejeze drepturile lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului făcând posibil ca aceștia să lucreze în continuare pentru noul angajator în aceleași condiții precum cele convenite împreună cu cedentul”[7].

23. Astfel, în timp ce vechimea în muncă dobândită la cedent nu constituie în sine un drept în temeiul articolului 3 alineatul (1) din Directiva privind transferul de întreprinderi pe care lucrătorii să îl poată opune noului angajator, vechimea în muncă „servește la stabilirea anumitor drepturi ale lucrătorilor de natură pecuniară, iar aceste drepturi vor trebui menținute de cesionar în același mod ca și la cedent”[8]. Curtea a furnizat exemple de astfel de drepturi. Acestea au inclus în mod specific și „o indemnizație acordată la încetarea contractului”[9].

6 — Hotărârea din 11 septembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014 2197, punctul 22 și jurisprudența citată).

7 — Hotărârea din 14 septembrie 2000, Collino și Chiappero (C-343/98, EU:C:2000 441, punctul 49 și jurisprudența citată). Această cauză și Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), sunt ambele esențiale pentru soluționarea litigiului și ambele privesc interpretarea mai degrabă a Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO 1977, L 61, p. 26) decât a succesoarei sale, Directiva privind transferul de întreprinderi. Cu toate acestea, articolul 3 alineatele (1) și (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi corespunde în esență articolului 3 alineatele (1) și (2) din Directiva 77/187, deși cea dintâi conține modificări care nu apăreau în cea de a doua.

8 — *Ibidem*, punctul 50. A se vedea de asemenea Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punctele 69 și 70).

9 — *Ibidem*, punctul 51.

24. Prin urmare, pentru calculul indemnizațiilor acordate la încetarea contractului, „cesionarul este obligat să ia în considerare întreaga vechime dobândită de lucrătorii transferați în măsura în care această obligație rezulta din raportul de muncă ce lega acești lucrători de cedent și în conformitate cu modalitățile convenite în cadrul raportului în cauză” [10].

25. După cum a subliniat guvernul francez în observațiile sale scrise, o prelungire cu 6 luni a termenului de preaviz este echivalentă cu plata salariilor timp de 6 luni. Prin urmare, dat fiind faptul că vechimea în muncă este esențială la stabilirea sumei indemnizației acordate la sfârșitul contractului, articolul 3 alineatul (1) din Directiva privind transferul de întreprinderi îi protejează în mod necesar pe BSA, pe JAH, pe JH și pe BL în ceea ce privește elementele care sunt pertinente pentru calculul respectiv [11].

26. Cunoaștem faptul că Curtea a statuat că articolul 3 alineatul (1) din Directiva privind transferul de întreprinderi nu se opune ca statele membre să permită modificarea raportului de muncă într-un mod defavorabil lucrătorilor în alte situații decât transferul, în special în ceea ce privește protecția împotriva concedierii și a condițiilor de remunerare [12]. Cu toate acestea, acest lucru se aplică cu condiția strictă ca „transferul de întreprindere să nu constituie niciodată motivul modificării” [13].

27. Motivul modificării remunerației trebuie să fie în mod necesar transferul atunci când, la fel ca în prezenta cauză, nu a avut loc nicio renegociere, indiferent de transfer, în ceea ce privește vechimea în muncă pe care angajatorii o vor lua în considerare la stabilirea preavizelor de concediere. Cu alte cuvinte, raportul de muncă nu a fost „*modificat* într-un mod nefavorabil lucrătorilor în alte situații decât transferul […] în ceea ce privește […] condițiile de remunerare” (sublinierea noastră) [14]. Convențiile colective la care erau parte cedentul și cesionarul, la data respectivelor transferuri, conțineau prevederi redactate identic cu privire la acest aspect, prin urmare nu a existat nicio convenție pentru a garanta anumite condiții de muncă dincolo de o anumită dată [15].

28. Prima și a doua pârâtă susțin că, deoarece convenția colectivă la care erau parte cedenții nu a făcut nicio referire expresă la perioadele de angajare la foștii angajatori ca fiind relevante la calculul termenelor de preaviz de concediere, cesionarul, a doua pârâtă, nu poate fi obligat să ia în considerare vechimea în muncă dobândită la cedenți.

10 — *Ibidem.*

11 — La o concluzie similară a ajuns și Curtea de Justiție a AELS în cauza E-10/14, Enes Deveci și alții/Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, Hotărârea din 18 decembrie 2014, punctul 83, într-un context în care vechimea în muncă a fost relevantă în ceea ce privește calculul salariilor. În hotărârea menționată s-a statuat că „articolul 3 din directivă se opune ca lucrătorii transferați să sufere o pierdere salarială substanțială, în raport cu situația lor imediat anterioară transferului, întrucât vechimea în muncă dobândită la cedent nu este luată în considerare în mod suficient la stabilirea salariului de pornire la cesionar, avându-se în vedere vechimea echivalentă în muncă dobândită de lucrătorii aflați deja în subordinea cesionarului, și atunci când condițiile de remunerare prevăzute de noua convenție colectivă aplicabilă se bazează, *inter alia*, pe vechimea în muncă”.

12 — Hotărârea din 14 septembrie 2000, Collino și Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punctul 52). Aceasta este o consecință a faptului că Directiva privind transferul de întreprinderi este o măsură de armonizare parțială. A se vedea Watson, P. *EU Social Policy and Employment Law* 2014, Oxford University Press, punctul 12.24, p. 141.

13 — Hotărârea din 14 septembrie 2000, Collino și Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punctul 52). A se vedea de asemenea Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 77).

14 — *Ibidem.*

15 — A se vedea Hotărârea din 27 noiembrie 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, punctul 33). Având în vedere faptul că, la datele respective de transfer al lucrătorilor în cauză, atât cedenții, cât și cesionarul erau parte la convenții colective ce conțineau prevederi redactate identic cu privire la vechimea în muncă și la calculul termenelor de preaviz de concediere, nu este vorba în acest caz de aplicarea articolului 3 din Directiva privind transferul de întreprinderi la „simple expectative cu privire la drepturi” sau la „avantaje ipotetice ce decurg din viitoare modificări ale convențiilor colective”. A se vedea Hotărârea din 9 martie 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punctul 29). A se compara cu situația analizată de avocatul general Bot în Concluziile din 19 ianuarie 2017 prezentate în cauzele conexate C-680/15 și C-681/15, Asklepios Kliniken, EU:C:2017:30 (pendinte) în special la punctul 94.

29. Cu toate acestea, o astfel de interpretare a marjei de apreciere inerente din Directiva privind transferul de întreprinderi care permite modificarea raportului de muncă într-un mod defavorabil lucrătorilor, cu condiția ca transferul să nu fie motivul modificării [16], ar fi incompatibilă cu obiectivele urmărite de Directiva privind transferul de întreprinderi. Acestea se regăsesc în considerentul (3), care prevede că este necesar să se asigure *protecția* lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt *menținute* [17].

30. Curtea a statuat în repetate rânduri că obiectivul Directivei privind transferul de întreprinderi este în esență prevenirea plasării lucrătorilor transferați într-o poziție mai puțin favorabilă doar ca urmare a transferului [18].

31. Așa cum a explicat reprezentantul legal al sindicatului reclamant în ședință, dacă lucrătorii în cauză ar fi rămas angajații cedenților, ar fi avut dreptul la o prelungire a termenelor de preaviz prevăzută de ambele convenții colective. În lipsa unor dovezi ale oricărui alt eveniment cauzal care să determine reducerea termenului de preaviz, cum ar fi o nouă convenție încheiată în urma negocierii care să nu aibă legătură cu transferul, reducerea termenului de preaviz va fi în mod inevitabil atribuită transferului.

C. Articolul 3 alineatul (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi

32. Articolul 3 alineatul (3) a doua teză din Directiva privind transferul de întreprinderi [19] și termenul de un an opțional pe care îl acordă în privința perioadei în care cesionarul va fi obligat să respecte termenii și condițiile convenției colective la care cedentul este parte nu modifică în niciun fel concluziile noastre privind interpretarea articolului 3 alineatul (1) din Directiva privind transferul de întreprinderi. În primul rând, după cum s-a menționat deja, convenția colectivă dintre sindicatul reclamant și prima și a doua pârâtă nu schimbă modul de redactare a prevederilor privind vechimea în muncă și preavizele de concediere prevăzute de convenția colectivă la care cedentul era parte. Astfel, este irelevant faptul că după un an o convenție colectivă încetează să mai producă efecte, iar alta abia începe să se aplice.

33. În al doilea rând, Curtea a statuat că transpunerea de către statul membru a facilității prevăzute la articolul 3 alineatul (3) a doua teză din Directiva privind transferul de întreprinderi, constând în înlocuirea, cu efect imediat, a condițiilor de care au beneficiat lucrătorii transferați în temeiul convenției colective încheiate cu cedentul cu cele prevăzute de convenția colectivă în vigoare încheiată cu cesionarul, nu poate avea scopul sau efectul de a impune lucrătorilor condiții care să fie, în general, mai puțin favorabile decât cele aplicabile înainte de transfer [20]. Același lucru trebuie să fie valabil în mod necesar și în cazul termenului de un an opțional atunci când condițiile relevante din convențiile colective pertinente sunt redactate identic [21].

16 — Hotărârea din 14 septembrie 2000, Collino și Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punctul 52).

17 — Remarcăm că un obiectiv al Directivei 2001/23 este asigurarea unui just echilibru între interesele lucrătorilor, pe de o parte, și cele ale cesionarului, pe de altă parte, iar acest lucru înseamnă că cesionarul trebuie să fie în măsură să efectueze ajustările și adaptările necesare continuării activității sale. A se vedea Hotărârea din 11 septembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punctul 29 și jurisprudența citată). Dat fiind faptul că nu este vorba în acest caz, de exemplu, de obligarea cesionarului prin anumite clauze negociate și convenite după data transferului fără participarea cesionarului, echilibrul menționat pare să fi fost atins. Conform Hotărârii din 18 iulie 2013, Alemo-Herron și alții (C-426/11, EU:C:2013:521, punctele 27-29).

18 — Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 75 și jurisprudența citată).

19 — Articolul 3 alineatul (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi a fost introdus prin modificarea articolului 3 din Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 de modificare a Directivei 77/187 (JO 1998, L 201, p. 88).

20 — Hotărârea din 6 septembrie 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, punctul 76).

21 — Norma prevăzută la articolul 3 alineatul (3) din Directiva privind transferul de întreprinderi de menținere a efectelor unei convenții colective la care un cedent este parte urmărește, în interesul lucrătorilor, „să evite o încetare bruscă a cadrului normativ convențional care guvernează raportul de muncă”. A se vedea Hotărârea din 11 septembrie 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punctul 28).

D. Aplicarea orizontală a Directivei privind transferul de întreprinderi

34. În cele din urmă, în observațiile lor scrise, pârâtele susțin că o interpretare a Directivei privind transferul de întreprinderi care diferă de cea pe care au promovat-o ar duce la o atingere adusă securității juridice, la impunerea interzisă a unei obligații în sarcina unei persoane din cauza aplicării orizontale (nelegale) a unei directive și de asemenea la interpretarea *contra legem* interzisă a dreptului național, în special în ceea ce privește activarea de către Suedia a termenului de un an opțional [22].

35. Din dosar nu reiese că în prezenta cauză ar apărea o problemă de interpretare *contra legem* a dreptului național, întrucât nici convențiile colective în cauză și nici normele relevante (LAS și MBL) nu impun eliminarea vechimii în muncă dobândite la cedenți din calculul termenelor de preaviz de concediere obligatorii pentru cesionari [23].

36. În plus, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, nici repercusiunile negative pentru părțile private și nici îndepărtarea de jurisprudența națională constantă nu sunt impedimente în calea obligației instanțelor din statul membru de a face tot posibilul pentru a atinge rezultatul urmărit de directiva în cauză și pentru a se conforma, în consecință, articolului 288 alineatul (3) TFUE. Normele detaliate cu privire la modul în care o instanță națională va garanta această obligație, în contextul aplicării unor directive în litigiile cu caracter orizontal, au fost de curând examinate de Marea Cameră a Curții în Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

IV. Concluzie

37. În lumina tuturor considerațiilor de mai sus, apreciem că răspunsul Curții la întrebările adresate de Arbetsdomstolen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Suedia) ar trebui să fie următorul:

„În împrejurările din acțiunea principală, Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități impune, chiar după ce a trecut mai mult de un an de la data transferului unei întreprinderi, includerea perioadelor de angajare ale unui lucrător la cedent în calculul vechimii sale în muncă relevante pentru stabilirea termenului de preaviz pe care cesionarul este obligat să îl respecte în cazul concedierii.”

22 — Pârâtele se bazează pe Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — Obligația de interpretare a dreptului național, pe cât posibil, în conformitate cu directivele se aplică atât convențiilor colective, cât și altor măsuri din dreptul național. A se vedea Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punctul 132 și jurisprudența citată).