Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
EVGENI TANČEV
prednesené 1. februára 2017 [1]

Vec C-336/15

Unionen
proti
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Arbetsdomstolen (Pracovný súd, Švédsko)]

„Sociálna politika — Smernica 2001/23/ES — Zachovanie práv zamestnancov v prípade prevodov podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov — Článok 3 ods. 1 a 3 — Nároky finančnej povahy — Odpracovaná doba, ktorú treba zohľadniť pri určení dĺžky výpovednej doby pri ukončení pracovného pomeru“

1. V roku 2005 bol pracovný pomer BSA so spoločnosťou Apoteket AB prevedený na spoločnosť ISS Facility Services AB (ďalej len „žalovaná v druhom rade“) a v rokoch 2008 a 2009 boli na žalovanú v druhom rade prevedené aj pracovné pomery JAH, JH a BL v spoločnosti AstraZeneca AB. V roku 2011 však žalovaná v druhom rade všetkých týchto štyroch zamestnancov prepustila pre nadbytočnosť.

2. V prejednávanej veci sa kladie otázka, či článok 3 ods. 1 smernice Rady 2001/23/ES (ďalej len „smernica o prevodoch podnikov“) [2] zaväzuje žalovanú v druhom rade, aby pri výpočte výpovednej doby pri ukončení pracovného pomeru dotknutých štyroch zamestnancov zohľadnila dobu odpracovanú v prevádzajúcej spoločnosti AstraZeneca AB a Apoteket AB, alebo či sa majú také výpovedné doby vypočítať iba na základe doby trvania zamestnania u nadobúdateľa, ktorým je žalovaná v druhom rade?

3. Právne otázky, ktoré si vyžadujú rozhodnutie v tejto veci, sú ešte zložitejšie. Na základe priestoru na úvahu, ktorý členským štátom priznáva článok 3 ods. 3 druhá veta smernice o prevodoch podnikov, švédske právo zaväzuje nadobúdateľov, ako je žalovaná v druhom rade, iba k tomu, aby plnili kolektívne zmluvy zaväzujúce prevádzateľa po dobu jedného roka odo dňa prevodu (ďalej len „možnosť jedného roka“). V čase, keď bola BSA, JAH, JH a BL doručená výpoveď ukončujúca ich pracovný pomer so žalovanou v druhom rade, táto doba už uplynula. Kolektívna zmluva, ktorou sa potom riadili vzťahy medzi týmito štyrmi zamestnancami a žalovanou v druhom rade, pritom bola, ako podľa všetkého vyplýva zo spisu, dohodnutá ku dňu prevodu alebo pred ním, a obsahovala rovnako znejúce ustanovenia o význame, ktorý má odpracovaná doba pri výpočte výpovednej doby pri ukončení pracovného pomeru [3]. Má za týchto okolností to, že švédske právo využilo možnosť jedného roku uvedenú v článku 3 ods. 3 smernice o prevodoch podnikov, vplyv na výklad článku 3 ods. 1?

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, 2001, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).

3 — Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania. Na pojednávaní zástupca žalovanej v prvom rade uviedol, že zmluvné ustanovenia boli mierne odlišné, ale bez uvedenia podrobností.

I. Právny rámec

A. Právo EÚ

4. Kapitola II smernice o prevodoch podnikov, nazvaná „Zachovanie práv zamestnancov“ obsahuje článok 3. článok 3 ods. 1 a 3 stanovuje:

„1. Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.

…

3. Po prevode nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevádzateľa podľa danej zmluvy, až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy.

Členské štáty môžu obmedziť obdobie dodržiavania týchto podmienok s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok.

…“

B. Švédske právo

5. Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania § 6b lagen (1982:80) om anställningsskydd [zákon (1982:80) o ochrane zamestnanosti; anställningsskyddslagen; ďalej len „LAS“] bol prijatý na účely prebratia smernice o prevodoch podnikov do Švédskeho práva. LAS okrem iného stanovuje, že pri prevode podniku, činnosti alebo časti činnosti z jedného zamestnávateľa na iného zamestnávateľa práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy a podmienky zamestnávania platné v čase prevodu tiež prechádzajú na nového zamestnávateľa.

6. Návrh na začatie prejudiciálneho konania ďalej uvádza, že § 28 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [zákon (1976:580) o spolurozhodovaní zamestnancov – medbestämmandelagen – ďalej len „MBL“] prebral do švédskeho práva článok 3 ods. 3 smernice o prevodoch podnikov. MBL obsahuje ustanovenia týkajúce sa účinkov, ktoré vznikajú pri prevodoch podnikov, na ktoré sa vzťahuje § 6b LAS vo vzťahu ku kolektívnym zmluvám. Podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania z tohto ustanovenia vyplýva, že sa vychádza z toho, že nadobúdateľ je viazaný príslušnými časťami kolektívnej zmluvy, ktorou bol viazaný prevádzateľ. V súlade s druhou vetou prvého odseku tohto ustanovenia toto ustanovenie neplatí, ak je nadobúdateľ už viazaný inou kolektívnou zmluvou, ktorú možno uplatniť na zamestnancov prevedených spolu s podnikom.

7. Návrh na začatie prejudiciálneho konania tiež uvádza, že v takej situácii je však nadobúdateľ podľa tretieho odseku tohto ustanovenia povinný uplatňovať jeden rok po prevode podmienky zamestnávania stanovené v kolektívnej zmluve, ktorá platila pre predchádzajúceho zamestnávateľa. Podľa tohto ustanovenia sa tieto podmienky majú uplatňovať rovnakým spôsobom, akým ich bol povinný uplatňovať predchádzajúci zamestnávateľ. To však neplatí po skončení platnosti kolektívnej zmluvy alebo vtedy, keď sa na prevedených zamestnancov začne vzťahovať nová kolektívna zmluva.

II. Skutkové okolnosti vo veci samej a prejudiciálna otázka

8. Unionen, švédska odborová organizácia (ďalej len „žalujúca odborová organizácia“), podala na Arbetsdomstolen (Pracovný súd, Švédsko) žalobu, ktorou sa domáha, aby žalovanej v druhom rade bolo uložené zaplatiť jej a AB, JAH, JH a BL náhradu škody vzniknutej okrem iného nesplnením článku 3 smernice o prevodoch podnikov.

9. Almega Tjänsteförbunden (ďalej len „prvá žalovaná“) je zamestnávateľská organizácia, ktorej členom je žalovaná v druhom rade. Žalovaná v prvom rade, ako aj žalovaná v druhom rade tvrdia, že článok 3 ods. 1 smernice o prevodoch podnikov nezaväzuje nadobúdateľov k tomu, aby pri stanovení výpovednej doby pri ukončení pracovného pomeru zohľadnili dobu trvania zamestnania u prevádzateľa, zatiaľ čo žalujúca odborová organizácia tvrdí, že ich k tomu zaväzuje. Žalované sa tiež dovolávajú článku 3 ods. 3 smernice o prevodoch podnikov a skutočnosti, že od dňa prevodu pracovných pomerov AB, JAH, JH a BL už uplynul viac než jeden rok, keď im bolo oznámené ukončenie ich pracovného pomeru, takže nadobúdateľ, žalovaná v druhom rade, už nebola viazaná kolektívnou zmluvou, ktorá zaväzovala prevádzateľa.

10. BSA, JAH, JH a BL sú členmi žalujúcej odborovej organizácie a sú zamestnaní u žalovanej v druhom rade.

11. BSA nastúpil do zamestnania v spoločnosti Apoteket AB v roku 1997. Dňa 9. mája 2005 bol jeho pracovný pomer prevedený na žalovanú v druhom rade. V spoločnosti Apoteket AB teda bol v čase prevodu jeho pracovného pomeru na žalovanú v druhom rade zamestnaný 7 rokov a mal 49 rokov. [4]

12. Dňa 27. júla 2011 žalovaná v druhom rade prepustila BSA pre nadbytočnosť so šesťmesačnou výpovednou dobou. V čase, keď dostal výpoveď pre nadbytočnosť, mal 56 rokov a v spoločnosti Apoteket AB a žalovanej v druhom rade bol celkovo zamestnaný súvisle viac než 10 rokov, avšak u žalovanej v druhom rade iba vyše 6 rokov.

13. JAH nastúpil do zamestnania v spoločnosti AstraZeneca AB v auguste 1969 a JH nastúpil do zamestnania v spoločnosti AstraZeneca AB v októbri 1972. Ich pracovné miesta boli prevedené na žalovanú v druhom rade 1. mája 2009. V čase prevodu tak bol JAH zamestnaný v spoločnosti AstraZeneca AB 39 rokov a JH 36 rokov. [5] Obaja, JAH a JH, mali v čase prevodu viac ako 55 rokov.

14. Ich kolega BL nastúpil do zamestnania v spoločnosti AstraZeneca AB v marci 1976 a jeho pracovný pomer bol prevedený na žalovanú v druhom rade 1. mája 2008, keď mal 54 rokov a 11 mesiacov. V čase prevodu tak bol BL zamestnaný v spoločnosti AstraZeneca AB vyše 32 rokov.

15. Ako bolo uvedené vyššie, žalovaná v druhom rade dala BSA 27. júla 2011 výpoveď pre nadbytočnosť. JAH, JH a BL dostali výpoveď pre nadbytočnosť 31. októbra 2011. Žalovaná pôvodne stanovila šesťmesačnú výpovednú dobu. Následne bola výpovedná doba pre JAH, JH a BL predĺžená o päť mesiacov. Všetci boli v čase výpovede pre nadbytočnosť starší než 55 rokov a pracovali buď pre spoločnosť Apoteket AB, alebo pre spoločnosť AstraZeneca AB a žalovanú v druhom rade nepretržite oveľa dlhšie než 10 rokov.

16. V čase výpovede však boli všetci zamestnaní u žalovanej v druhom rade posudzovanej samostatne oveľa kratšiu dobu. Zo spisu sa zdá, že JAH a JH boli obaja zamestnaní po dobu dvoch rokov a šiestich mesiacov, BL po dobu troch rokov a šiestich mesiacov a, ako bolo uvedené vyššie, BSA po dobu šiestich rokov a takmer troch mesiacov.

4 — Podľa písomného vyjadrenia žalujúcej odborovej organizácie.

5 — Podľa písomného vyjadrenia žalujúcej odborovej organizácie.

17. V čase, keď došlo k prevodu podnikov, boli tak Apoteket AB, ako aj AstraZeneca AB viazané kolektívnymi zmluvami, ktoré obsahovali ustanovenia týkajúce sa práva na predĺženie výpovednej doby o šesť mesiacov v prípade zamestnancov prepustených pre nadbytočnosť, ktorí pred okamihom doručenia výpovede pre nadbytočnosť dosiahli vek 55 rokov a ktorí boli nepretržite zamestnaní 10 rokov. Podľa písomného vyjadrenia žalujúcej odborovej organizácie bola zmluva, ktorá bola platná pre spoločnosť AstaZeneca AB, uzavretá so žalujúcou odborovou organizáciou a zamestnávateľskou organizáciou, ktorej členom bola AstraZeneca.

18. Okrem toho žalovaná v prvom a druhom rade boli k príslušným dátumom prevodu pracovného pomeru viazané kolektívnou zmluvou so žalujúcou odborovou organizáciou, ktorá obsahovala ustanovenia o počte odpracovaných rokov a ukončení pracovného pomeru formulované rovnako ako ustanovenia v kolektívnej zmluve platné pre spoločnosti Apoteket AB a AstraZeneca AB. Zmluva medzi žalujúcou odborovou organizáciou a žalovanou v prvom rade obsahuje okrem iného nasledujúce ustanovenia.

„14.3.2. Výpovedná doba

Pre zamestnávateľa platí ďalej uvedená výpovedná doba, pokiaľ podľa bodu 14.4 neplatí alebo z bodov 14.4 až 14.6 nevyplýva niečo iné.

Výpovedná doba zamestnávateľa v mesiacoch

Počet rokov Výpovedná doba

odpracovaných v spoločnosti

Menej ako 2 roky	1 mesiac
2 až 4 roky	2 mesiace
4 až 6 rokov	3 mesiace
6 až 8 rokov	4 mesiace
8 až 10 rokov	5 mesiacov
viac ako 10 rokov	6 mesiacov

14.3.3. Predĺžená výpovedná doba v určitých prípadoch

Ak zamestnanec, ktorý bol prepustený pre nadbytočnosť, ku dňu doručenia výpovede dosiahol vek 55 rokov a odpracoval nepretržite 10 rokov, výpovedná doba sa predĺži o šesť mesiacov. [Toto ustanovenie je prepojené s Omställningsavtalet (zmluva o pomoci pri strate zamestnania)]. To neplatí pre zamestnanca, ktorý pred doručením výpovede dosiahol vek 65 rokov.“

19. Za týchto okolností Arbetsdomstolen (Pracovný súd, Švédsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je so smernicou o prevodoch podnikov zlučiteľné, ak sa po uplynutí jedného roka od prevodu podniku pri uplatnení ustanovenia nachádzajúceho sa v kolektívnej zmluve nadobúdateľa, z ktorého vyplýva, že pokiaľ je určitý počet rokov nepretržite odpracovaných u jedného zamestnávateľa podmienkou poskytnutia predĺženej výpovednej doby, nezohľadnia roky odpracované u prevádzateľa, ak zamestnanci podľa zhodného ustanovenia nachádzajúceho sa v kolektívnej zmluve, ktorá platila u prevádzateľa, mali nárok na zohľadnenie týchto odpracovaných rokov?“

20. Žalujúca odborová organizácia, žalované, francúzska vláda a Európska komisia predložili Súdnemu dvoru svoje písomné pripomienky. Všetky uvedené s výnimkou francúzskej vlády sa zúčastnili na pojednávaní, ktoré sa konalo 17. novembra 2016.

III. Analýza

A. Úvod

21. Žalujúca odborová organizácia tvrdí, že podľa správneho výkladu článku 3 ods. 1 a 3 smernice o prevodoch podnikov majú BSA, JAH, JH a BL nárok na predĺženú výpovednú dobu uvedenú v bode 14.3.3 (citovanom vyššie). S tým žalovaná v prvom rade a žalovaná v druhom rade nesúhlasia, keďže okrem iného BSA, JAH, JH ani BL neboli zamestnaní u žalovanej v druhom rade viac než desať rokov a keďže pravidlá o dĺžke výpovednej doby v kolektívnej zmluve nie sú „práva“, ktoré by boli chránené článkom 3 smernice o prevodoch podniko

B. Článok 3 ods. 1 smernice o prevodoch podnikov

22. Cieľom smernice 2001/23 je totiž iba čiastočná harmonizácia v tejto oblasti, a nie vytvorenie jednotnej úrovne ochrany na základe spoločných kritérií pre celé Európske spoločenstvo.[6] Judikatúra Súdneho dvora však tiež stanovila, že smernica o prevodoch podnikov „má zaistiť zachovanie práv zamestnancov v prípade zmeny zamestnávateľa tým, že im umožňuje pokračovať v zamestnaní u nového zamestnávateľa za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom“[7].

23. Aj keď teda počet odpracovaných rokov u prevádzateľa ako taký nepredstavuje právo podľa článku 3 ods. 1 smernice o prevodoch podnikov, ktoré prevedení pracovníci môžu uplatňovať u nového zamestnávateľa, pravdou zostáva, že tento počet „môže za istých okolností slúžiť na určenie istých majetkových práv pracovníkov, a že tieto práva preto v zásade musia byť u nadobúdateľa zachované rovnakým spôsobom ako u prevádzateľa“[8]. Súdny dvor uviedol príklady takýchto práv. Zahŕňali konkrétne „odstupné“.[9]

24. Pri stanovení nárokov majetkovej povahy „je nadobúdateľ povinný zohľadniť všetky roky, ktoré prevedení zamestnanci odpracovali, pokiaľ táto povinnosť vyplývala z pracovného pomeru medzi týmito zamestnancami a prevádzateľom, a to za podmienok dohodnutých v rámci tohto pracovného pomeru“[10].

6 — Rozsudok z 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, bod 22 a citovaná judikatúra). Pozri tiež rozsudok z 27. novembra 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656).

7 — Rozsudok zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, bod 49 a citovaná judikatúra). Táto vec a vec, v ktorej bol vyhlásený rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542), sú obe zásadné pre riešenie sporu a obe sa týkajú výkladu smernice 77/187/EHS o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 61, 1977, s. 26) [*neoficiálny preklad*], a nie opatrenia, ktoré ju nahradilo, t. j. smernice o prevodoch podnikov. Článok 3 ods. 1 a 3 smernice o prevodoch podnikov však v zásade zodpovedajú odsekom 1 a 2 článku 3 smernice 77/187, hoci skoršia smernica obsahuje doplnenia, ktoré sa neobjavujú v neskoršej.

8 — Tamže, bod 50. Pozri tiež rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, body 69 a 70).

9 — Tamže, bod 51.

10 — Tamže.

25. Ako uvádza písomné vyjadrenie francúzskej vlády, predĺženie výpovednej doby o šesť mesiacov zodpovedá šiestim mesiacom platu. Vzhľadom na to, že počet odpracovaných rokov je rozhodujúci pre stanovenie výšky odstupného, článok 3 ods. 1 smernice o prevodoch podnikov teda nevyhnutne chráni BSA, JAH, JH a BL, pokiaľ ide o faktory, ktoré sú pre tento výpočet dôležité. [11]

26. Je pravda, že Súdny dvor rozhodol, že článok 3 ods. 1 smernice o prevodoch podnikov nebráni členským štátom, aby dovolili v iných situáciách, ako je prevod, zmeniť pracovné pomery v neprospech zamestnancov, najmä pokiaľ ide o ochranu pred prepustením a podmienky odmeňovania. [12] To však platí iba so striktnou výhradou, že „samotný prevod podniku nemôže predstavovať dôvod tejto zmeny“ [13].

27. Dôvodom zmeny v odmeňovaní je nutne prevod, pokiaľ, ako je to v prejednávanom prípade, nedošlo k žiadnemu novému dojednaniu, nezávisle od prevodu, týkajúcemu sa počtu odpracovaných rokov, ktoré má zamestnávateľ zohľadniť pri stanovení výpovednej doby pri ukončení pracovného pomeru. Inými slovami, pracovný pomer nebol „zmenený v neprospech zamestnancov… v iných situáciách ako je prevod,… pokiaľ ide o… podmienky odmeňovania“ (zvýraznil generálny advokát) [14]. Kolektívne zmluvy platné pre prevádzateľa a nadobúdateľa ku dňu príslušných prevodov obsahovali totožne formulované ustanovenia týkajúce sa tejto otázky, takže neexistovala žiadna dohoda o tom, že určité pracovné podmienky nebudú po určitom dátume zaručené. [15]

28. Žalovaná v prvom rade a žalovaná v druhom rade tvrdia, že vzhľadom na to, že kolektívna zmluva, ktorá zaväzovala prevádzateľov, nijako výslovne neodkazovala na doby odpracované u predchádzajúcich zamestnávateľov ako na doby relevantné pre výpočet výpovednej doby pri ukončení pracovného pomeru, nemôže byť žalovaná v druhom rade nútená zohľadniť dobu odpracovanú u prevádzateľov.

29. Taký výklad priestoru pre úvahu inherentného v smernici o prevodoch podnikov, ktorý umožňuje, aby boli pracovné pomery po prevode zmenené v neprospech zamestnancov, za predpokladu, že prevod nie je príčinou zmeny, [16] by bol nezlučiteľný s cieľmi sledovanými smernicou o prevodoch podnikov. Tieto ciele sa odrážajú v odôvodnení 3, ktoré uvádza, že je potrebné zabezpečiť *ochranu* zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa, najmä postarať sa o to, aby ich práva boli *zachované*. [17]

11 — K rovnakému záveru dospel Súdny dvor EZVO v rozsudku z 18. decembra 2014, Enes Deveci a i./Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E – 10/14, EFTA Court Report 2014, bod 83), v kontexte, keď mal počet odpracovaných rokov význam pre výpočet platu. Bolo rozhodnuté, že „článok 3 smernice vylučuje možnosť, aby prevádzaní zamestnanci utrpeli podstatnú zmenu v príjme v porovnaní s ich situáciou bezprostredne pred prevodom, pretože trvanie ich pracovného pomeru o prevádzateľa nie je dostatočne zohľadnené pri určovaní ich počiatočnej mzdovej pozície u nadobúdateľa, vzhľadom na ekvivalent trvania pracovného pomeru týchto zamestnancov už v službách prevádzateľa a keď podmienky odmeňovania podľa novo uplatňovanej kolektívnej zmluvy okrem iného zohľadňujú dĺžku pracovného pomeru“.

12 — Rozsudok zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, bod 52). To je dôsledok, ktorý vyplýva zo skutočnosti, že smernica o prevodoch podnikov je čiastočné harmonizačné opatrenie. Pozri WATSON, P.: *EU Social Policy and Employment Law*, 2014, Oxford University Press, bod 12.24, s. 141.

13 — Rozsudok zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, bod 52). Pozri podobne rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, bod 77).

14 — Tamže.

15 — Pozri rozsudok z 27. novembra 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, bod 33). Vzhľadom na to, že k príslušným dátumom prevodu dotknutých zamestnancov boli ako prevádzatelia, tak nadobúdateľ viazaný rovnako znejúcimi ustanoveniami kolektívnych zmlúv o počte odpracovaných rokov a výpočte výpovedných dôb, nemožno v tomto prípade hovoriť o tom, že článok 3 smernice o prevodoch podnikov je uplatňovaný na „očakávania“ alebo na „hypotetické nároky vyplývajúce z vývoja kolektívnych zmlúv v budúcnosti“. Pozri rozsudok z 9. marca 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, bod 29). Porovnaj situáciu, ktorú posudzoval generálny advokát Bot vo svojich návrhoch z 19. januára 2017 v spojených veciach C-680/15 a C-681/15 *Asklepios Kliniken* EU:C:2017:30 (konanie nie je ukončené), konkrétne v bode 94.

16 — Rozsudok zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, bod 52).

17 — Podotýkam, že cieľom smernice 2001/23 je zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane, a to znamená, že nadobúdateľ musí mať možnosť vykonať úpravy a prispôsobenia potrebné na ďalší výkon svojej činnosti. Pozri rozsudok z 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, bod 29 a citovanú judikatúru). Vzhľadom na to, že v prejednávanom prípade nevzniká otázka napríklad o tom, či by bol nadobúdateľ viazaný ustanoveniami dojednanými a prijatými po dni prevodu bez jeho účasti, bola by táto rovnováha, zdá sa, narušená. Pozri rozsudok z 18. júla 2013, Alemo-Herron a i. (C-426/11, EU:C:2013:521, body 27 až 29).

30. Súdny dvor opakovane rozhodol, že cieľom smernice o prevodoch podnikov je v podstate zabrániť tomu, aby mali prevádzaní zamestnanci menej priaznivé postavenie iba z dôvodu tohto prevodu.[18]

31. Ako vysvetlil právny zástupca žalujúcej odborovej organizácie na pojednávaní, keby dotknutí zamestnanci zostali zamestnaní u prevádzateľov, mali by nárok na predĺženú výpovednú dobu podľa oboch kolektívnych zmlúv. Vzhľadom na neexistenciu akejkoľvek inej príčiny spôsobujúcej skrátenie výpovednej doby, ako je nová dohoda dosiahnutá po vyjednávaní, ktoré nesúvisí s prevodom, treba skrátenie výpovednej doby nevyhnutne pripisovať prevodu.

C. Článok 3 ods. 3 smernice o prevodoch podnikov

32. Článok 3 ods. 3 druhá veta smernice o prevodoch podnikov[19] a možnosť jedného roka, ktorú poskytuje v súvislosti s dobou, po ktorú nadobúdateľ musí zachovať podmienky kolektívnej zmluvy zaväzujúcej prevádzateľa, nijako nemení môj záver týkajúci sa výkladu článku 3 ods. 1 smernice o prevodoch podnikov. Po prvé, ako už bolo uvedené, kolektívna zmluva medzi žalujúcou odborovou organizáciou a žalovanou v prvom rade a v druhom rade nemení znenie ustanovenia o počte odpracovaných rokov a výpovedných dobách, ktoré boli uvedené v kolektívnej zmluve zaväzujúcej prevádzateľa. Skutočnosť, že jedna kolektívna zmluva stráca po jednom roku účinnosť a druhá ju získava, je teda irelevantná.

33. Po druhé, Súdny dvor rozhodol, že skutočnosť, že členský štát využil možnosť danú článkom 3 ods. 3 druhou vetou smernice o prevodoch podnikov okamžite nahradiť podmienky, ktoré sa na prevedených pracovníkov vzťahovali podľa kolektívnej zmluvy platnej u prevádzateľa, podmienkami vyplývajúcimi z kolektívnej zmluvy platnej u nadobúdateľa, nemôže mať za cieľ alebo za účinok uplatnenie všeobecne nepriaznivejších podmienok, než boli podmienky platné pred prevodom, na týchto pracovníkov.[20] To isté musí platiť v prípade možnosti jedného roku, pokiaľ príslušné podmienky relevantných kolektívnych zmlúv znejú rovnako.[21]

D. Horizontálne uplatnenie smernice o prevodoch podnikov

34. Nakoniec vo svojich písomných vyjadreniach žalované uvádzajú, že výklad smernice o prevodoch podnikov odlišujúci sa od výkladu, ku ktorému sa prikláňali, by viedol k porušeniu právnej istoty, zakázanému uloženiu povinnosti jednotlivcovi v dôsledku (protiprávneho) horizontálneho uplatňovania smernice a tiež k zakázanému výkladu vnútroštátneho práva *contra legem*, najmä kvôli tomu, že Švédsko aktivovalo možnosť jedného roka.[22]

35. Zo spisu sa nezdá, že by v prejednávanom prípade vznikla otázka výkladu vnútroštátneho práva *contra legem*, keďže žiadna z dotknutých kolektívnych zmlúv alebo relevantných právnych predpisov (LAS a MBL) nevyžaduje vylúčenie doby zamestnania u prevádzateľov z výpočtu výpovedných dôb záväzných pre nadobúdateľov.[23]

18 — Rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, bod 75 a citovaná judikatúra).

19 — Článok 3 ods. 3 smernice o prevodoch podnikov bol zavedený do právneho poriadku doplnením článku 3, ktoré vykonala smernica Rady 98/50/ES z 29. júna 1998, ktorou sa mení smernica 77/187/EHS o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv pracovníkov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 201, 1998, s. 88).

20 — Rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, bod 76).

21 — Pravidlo v článku 3 ods. 3 smernice o prevodoch podnikov, podľa ktorého sú zachované účinky kolektívnej zmluvy zaväzujúcej prevádzateľa, má za cieľ v záujme zamestnancov „zabrániť náhlemu prerušeniu normatívneho rámca dohody upravujúcej pracovnoprávny vzťah“. Pozri rozsudok z 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13 EU:C:2014:2197, bod 28).

22 — Opierajú sa o rozsudok z 15. januára 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — Povinnosť vykladať vnútroštátne právo čo možno najviac v súlade so smernicami platí pre kolektívne zmluvy rovnako ako pre ostatné opatrenia vnútroštátneho práva. Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, bod 132 a citovanú judikatúru.

36. Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora negatívne dôsledky pre súkromné osoby ani odchýlenie sa od ustálenej vnútroštátnej judikatúry nepredstavujú prekážky povinnosti členských štátov vykonať všetko, čo môžu, aby dosiahli výsledok, ktorý sleduje dotknutá smernica, a vyhoveli tak článku 288 tretiemu odseku ZFEÚ. Podrobné pravidlá, ako to má vnútroštátny súd zabezpečiť v kontexte uplatňovania smerníc v sporoch horizontálnej povahy, skúmal nedávno veľký senát Súdneho dvora v rozsudku z 19. apríla 2016, DI, C–441/14 (EU:C:2016:278).

IV. Návrh

37. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy zastávam názor, že Súdny dvor by mal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Arbetsdomstolen (Pracovný súd, Švédsko), odpovedať takto:

„Za okolností konania vo veci samej, smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov, vyžaduje zahrnutie, a to aj po uplynutí jedného roku odo dňa prevodu podniku, dôb, ktoré zamestnanec odpracoval u prevádzateľa, do výpočtu odpracovanej doby relevantnej pre stanovenie výpovednej doby pri výpovedi pre nadbytočnosť, ktorú musí nadobúdateľ dodržiavať.“