EVGENI TANCHEV
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2017. február 1-je[1]

C-336/15. sz. ügy

Unionen
kontra
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

(az Arbetsdomstolen [munkaügyi bíróság, Svédország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — 2001/23 irányelv — A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelme — A 3. cikk (1) és (3) bekezdése — Vagyoni jellegű jogok — A felmondási idő megállapításakor figyelembe veendő szolgálati idő hossza”

1. 2005-ben BSA-nak az Apoteket AB cégnél fennálló munkaviszonya átkerült az ISS Facility Services AB-hez (a továbbiakban: másodrendű alperes), 2008-ban és 2009-ben pedig JAH-nak, JH-nak és BL-nek az AstraZeneca AB cégnél fennálló munkaviszonya szintén átkerült a másodrendű alperesheZ. 2011-ben azonban a másodrendű alperes elbocsátotta mind a négy munkavállalót.

2. A jelen ügyben az a kérdés merül fel, hogy a 2001/23/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv)[2] 3. cikkének (1) bekezdése kötelezően előírja-e a másodrendű alperes számára, hogy az érintett négy munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére tekintettel a felmondási idő számításakor figyelembe vegye az AstraZeneca AB és Apoteket AB átadóknál töltött szolgálati idő hosszát, vagy az ilyen felmondási időket kizárólag a másodrendű alperes kedvezményezettnél munkaviszonyban töltött idő figyelembevételével kell számítani?

3. A jelen ügyben megoldásra váró jogkérdésekben további fordulat érhető tetten. A vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikke (3) bekezdésének második mondata által a tagállamok részére biztosított mérlegelési jogkör alapján a svéd jog csupán arra kötelezi a másodrendű alpereshez hasonló kedvezményezetteket, hogy az átruházás időpontjától számított egy évig tartsák tiszteletben az átadókra vonatkozó kollektív szerződéseket (a továbbiakban: egyéves szabály). Ez az időtartam már eltelt, amikor a BSA JAH, JH és BL kézhez vette a másodrendű alperesnél fennálló munkaviszonya megszüntetéséről szóló felmondólevelet. A négy munkavállaló és a másodrendű alperes közötti viszonyt ekkor szabályozó kollektív szerződést azonban – az ügy irataiból kitűnően – az átruházás időpontjában vagy azt megelőzően már megtárgyalták, és az azonos rendelkezéseket tartalmazott arra vonatkozóan, hogy a

1 — Eredeti nyelv: angol.

2 — A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelv (HL 2001. L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.).

szolgálati idő hossza milyen szerepet játszik a felmondási idő számítása tekintetében.[3] Ilyen körülmények között a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (3) bekezdése által biztosított egyéves szabály svéd jog szerinti alkalmazása változtat-e a 3. cikk (1) bekezdésének tulajdonított értelmezésen?

I. Jogi keret

A. Az uniós jog

4. A vállalkozások átruházásáról szóló irányelv „A munkavállalók jogainak védelme” című II. fejezete tartalmazza a 3. cikket. A 3. cikk (1) és (3) bekezdése szerint:

„(1) Az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.

[…]

(3) Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

[…]”

B. A svéd jog

5. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint a vállalkozások átruházásáról szóló irányelvnek a svéd jogba való átültetése érdekében fogadták el a munkahelyek védelméről szóló 1982:80. sz. törvény (lagen [1982:80] om anställningsskydd; anställningsskyddslagen, a továbbiakban: LAS) 6b. §-át. A LAS egyebek mellett előírja, hogy amennyiben valamely vállalkozást, tevékenységet vagy valamely tevékenység egy részét egyik munkáltatótól egy másikhoz helyezik át, a munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek, valamint az átruházás idején hatályban lévő foglalkoztatási feltételek szintén átszállnak az új munkáltatóra.

6. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés megállapítja továbbá, hogy a munkavállalók döntéshozatalban való részvételéről szóló 1976:580. sz. törvény (lagen [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet; medbestämmandelagen, a továbbiakban: MBL) 28. §-a ültette át a svéd jogba a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (3) bekezdését. Az MBL azon joghatásokra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz, amelyek a vállalkozásoknak a LAS 6b. §-ának hatálya alá tartozó átruházására vonatkozó kollektív szerződésekre tekintettel állnak elő. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint e rendelkezésből az a kiindulópont következik, hogy a kedvezményezettet kötik a kollektív szerződések azon vonatkozó részei, amelyek az átadóra kötelező

3 — Az előzetes döntésre utaló végzés szerint. A tárgyaláson az elsőrendű alperes képviselője a részletek kifejtése nélkül előadta, hogy a kikötések enyhén eltértek.

hatállyal bírtak. E rendelkezés első albekezdésének második mondata szerint a rendelkezés nem alkalmazandó, ha a kedvezményezettet már egy másik olyan kollektív szerződés köti, amely alkalmazható azokra a munkavállalókra, akiket a vállalkozás átruházásával együtt áthelyeznek az új munkáltatóhoz.

7. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés azt is megállapítja, hogy ilyen helyzetben ugyanakkor a kedvezményezettnek a rendelkezés harmadik bekezdése értelmében az átruházást követő egy évig a kollektív szerződés azon foglalkoztatási feltételeit kell alkalmaznia, amelyek az előző munkáltatóra vonatkoztak. E rendelkezés értelmében a feltételeket ugyanúgy kell alkalmaznia, ahogy az előző munkáltatónak kellett. Ez azonban nem alkalmazható, ha a kollektív szerződés már nincs hatályban, vagy ha az áthelyezett munkavállalókra új kollektív szerződés alkalmazandó.

II. Az alapügy tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

8. Az Unionen svéd szakszervezet (a továbbiakban: felperes szakszervezet) keresetet indított az Arbetsdomstolen (munkaügyi bíróság, Svédország) előtt, amelyben azt kérte, hogy a bíróság arra kötelezze a másodrendű alperest arra, hogy számára, valamint AB, JAH, JH és BL részére a többek között a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikke alkalmazásának elmulasztásából eredő károk megtérítése érdekében kártérítést fizessen.

9. Az Almega Tjänsteförbunden (a továbbiakban: elsőrendű alperes) olyan munkáltatói szervezet, amelynek tagja a másodrendű alperes. Az elsőrendű és a másodrendű alperes egyaránt úgy véli, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (1) bekezdése nem írja elő kötelezően a kedvezményezettek számára, hogy az átadónál teljesített szolgálati idő hosszát is vegyék figyelembe a felmondási idő megállapításakor, míg a felperes szakszervezet azzal érvel, hogy előírja. Az alperesek a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (3) bekezdésére, valamint arra a körülményre is hivatkozni kívánnak, hogy több mint egy év telt el a BSA, JAH, JH és BL áthelyezésének időpontja és a felmondóleveleik kézhezvétele között, ezért a másodrendű alperes kedvezményezettet már nem kötötte az a kollektív szerződés, amely az átadót kötelezte.

10. BSA, JAH, JH és BL a felperes szakszervezet tagjai és a másodrendű alperes alkalmazásában állnak.

11. BSA-t az Apoteket AB 1997 óta foglalkoztatta. 2005. május 9-én áthelyezték a másodrendű alpereshez. A másodrendű alpereshez történő áthelyezése idején tehát 7 éve állt az Apoteket AB alkalmazásában, és 49 éves volt. [4]

12. 2011. július 27-én a másodrendű alperes hat hónapos felmondási idő mellett elbocsátotta BSA-t. A felmondólevél kézhezvétele idején 56 éves volt, és együtt számítva több mint 10 éve állt folyamatosan az Apoteket AB és a másodrendű alperes alkalmazásában, ugyanakkor alig több mint 6 éve állt a másodrendű alperes alkalmazásában.

13. JAH 1969 augusztusa, JH pedig 1972 októbere óta állt az AstraZeneca alkalmazásában. 2009. május 1-jén áthelyezték őket a másodrendű alpereshez. Az áthelyezés idején tehát JAH 39 éve, JH pedig 36 éve állt az AstraZeneca AB alkalmazásában. [5] Az áthelyezés idején JAH és JH egyaránt betöltötték az 55. életévüket.

14. Munkatársuk BL 1976 márciusa óta állt az AstraZeneca AB alkalmazásában, 2008. május 1-jén helyezték át a másodrendű alpereshez, amely időpontban egy hónap híján 55 éves volt. Az átruházás idején BL valamivel több mint 32 éve dolgozott az AstraZeneca AB-nál.

4 — A felperes szakszervezet írásbeli észrevételei szerint.

5 — A felperes szakszervezet írásbeli észrevételei szerint.

15. A fent említettek szerint 2011. július 27-én a másodrendű alperes elbocsátotta BSA-t. JAH, JH és BL munkaviszonyát 2011. október 31-én szüntette meg. Az alperes eredetileg hat hónapos felmondási időt biztosított. Ezt követően a felmondási időt öt hónappal meghosszabbította. A felmondólevél kézhezvételekor valamennyien betöltötték az 55. életévüket és bőven több mint 10 éve álltak folyamatosan az Apoteket AB vagy az AstraZeneca AB, valamint a másodrendű alperes alkalmazásában.

16. A felmondás közlésekor azonban önmagában véve valamennyien lényegesen rövidebb ideje álltak a másodrendű alperes alkalmazásában. Az ügy irataiból kitűnik, hogy JAH és JH mindketten egy éve és öt hónapja, BL két éve és öt hónapja, BSA pedig – a fentieknek megfelelően – hat éve és valamivel kevesebb mint három hónapja állt alkalmazásban.

17. Az átruházások idején mind az Apoteket AB-re, mind pedig az AstraZeneca AB-re olyan kollektív szerződések vonatkoztak, amelyek a felmondási idő hat hónappal történő meghosszabbításáról szóló rendelkezéseket tartalmaztak azon munkavállalók esetében, akik az elbocsátás közlése idején betöltötték 55. életévüket és 10 éves folyamatos szolgálati idővel rendelkeztek. A felperes szakszervezet írásbeli észrevételei szerint az AstraZeneca AB-t kötelező megállapodás a felperes szakszervezet és egy olyan munkáltatói szervezet között jött létre, amelynek az AstraZeneca AB tagja volt.

18. Ezen túlmenően a munkaviszonyok áthelyezése idején a felperes szakszervezettel kötött olyan kollektív szerződés vonatkozott az első- és másodrendű alperesre, amely az Apoteket AB-t és az AstraZeneca AB-t kötelező kollektív szerződés szövegével egyező rendelkezéseket tartalmazott a szolgálati idő hossza és a munkaviszony megszüntetése tekintetében. A felperes szakszervezet és az elsőrendű alperes között létrejött megállapodás többek között az alábbi rendelkezéseket tartalmazza:

„14.3.2 Felmondási idő

A munkáltatóra az alábbi felmondási idő vonatkozik, amennyiben a 14.4 pont alapján, vagy a 14.4–14.6 pontból következően más feltétel nem alkalmazandó.

A munkáltató felmondási ideje hónapokban

A társaságnál töltött szolgálati idő hossza Felmondási idő

Két évnél kevesebb	1 hónap
2–4 év	2 hónap
4–6 év	3 hónap
6–8 év	4 hónap
8–10 év	5 hónap
Tíz évnél több	6 hónap

14.3.3 Meghosszabbított felmondási idő bizonyos esetekben

Azon munkavállaló felmondási idejét, akinek munkaviszonyát a munkáltató megszüntette, és aki a felmondólevél kézhezvételekor az 55. életévét betöltötte, továbbá 10 éven keresztül folyamatosan munkát végzett, hat hónappal meg kell hosszabbítani. (Ez a rendelkezés az Omställningsavtalethez [a munkaviszony megszűnése esetén nyújtott segítségről szóló megállapodás]) kapcsolódik. Ez a rendelkezés nem alkalmazandó arra a munkavállalóra, aki a felmondás közlésekor betöltötte a 65. évét.”

19. Ilyen körülmények között az Arbetsdomstolen (munkaügyi bíróság, Svédország) a következő kérdést terjesztette előzetes döntéshozatalra.

„Összeegyeztethető-e a vállalkozások átruházásáról szóló irányelvvel, ha valamely kedvezményezett vállalkozás – az átruházását követő egy év elteltével – az átadónál teljesített szolgálati idő hosszát nem veszi figyelembe a nála fennálló kollektív szerződés azon rendelkezése alapján, amely a meghosszabbított felmondási időhöz egyazon munkáltatónál teljesített, adott hosszúságú folyamatos szolgálati időt ír elő, noha a munkavállalókat az átadóra vonatkozó kollektív szerződés azonos rendelkezése alapján megillette az a jog, hogy ezt a szolgálati időt figyelembe vegyék?”

20. A felperes szakszervezet, az alperesek, a francia kormány, valamint az Európai Bizottság írásbeli észrevételeket nyújtott be a Bírósághoz. A francia kormány kivételével valamennyien részt vettek a 2016. november 17-én tartott tárgyaláson.

III. Értékelés

A. Bevezetés

21. A felperes szakszervezet azzal érvel, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikke (1) és (3) bekezdésének helyes értelmezése szerint BSA, JAH, JH és BL jogosultak a (fent idézett) 14.3.3. pontban hivatkozott meghosszabbított felmondási időre. Ezt az első- és másodrendű alperes egyaránt vitatja, többek között azért, mert BSA, JAH, JH és BL egyike sem állt több mint 10 évig a másodrendű alperes alkalmazásában, továbbá a felmondási idő hosszára vonatkozó, kollektív szerződésben rögzített szabályok nem minősülnek a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikke által védett „jogoknak”.

B. A vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (1) bekezdése

22. Először is elismerem, hogy a 2001/23 irányelv az általa szabályozott területnek csupán részleges harmonizációjára irányul, és nem célja az Unió egészére kiterjedő, egységes szempontoknak megfelelő védelmi szint létrehozása.[6] Emellett azonban a Bíróság ítélkezési gyakorlata megállapította, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv „a munkáltató személyének megváltozása esetén a munkavállalók jogainak védelmére irányul azáltal, hogy lehetővé teszi számukra, hogy az átadóval kötött megállapodás szerinti feltételekkel lépjenek munkaviszonyba az új munkáltatóval”[7].

23. Ezért, míg az átadónál szerzett szolgálati idő, ilyen minőségében a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint nem is minősül olyan jognak, amelyre a munkavállalók az új munkáltató tekintetében hivatkozhatnának, addig a szolgálati idő „a munkavállalókat megillető bizonyos pénzbeli jogosultságok meghatározására szolgál, és e jogokat a kedvezményezettnek úgy kell fenntartania, ahogyan azok az átadónál érvényesültek”[8]. A Bíróság e jogok tekintetében példákkal szolgált. Közéjük tartozott különösen a „végkielégítés”.[9]

6 — 2014. szeptember 11-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-328/13, EU:C:2014:2197, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

7 — 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Ez az ítélet, valamint a 2011. szeptember 6-i Scattalon-ítélet (C-108/10, EU:C:2011:542) központi jelentőségű a jogvita megoldása szempontjából, és mindkettő a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelvnek (HL L 61., 26. o.), nem pedig az utódjának, a vállalkozások átruházásáról szóló irányelvnek a rendelkezéseit értelmezte. Ugyanakkor a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (1) és (3) bekezdése lényegében megfelel a 77/187 irányelv 3. cikke (1) és (2) bekezdésében foglaltaknak, noha az előbbi olyan módosításokat tartalmaz, amelyek az utóbbiban nem jelentek meg.

8 — Uo., 50. pont. Lásd továbbá: 2011. szeptember 6-i Scattalon-ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 69. és 70. pont.

9 — Uo., 51. pont.

24. Következésképpen a végkielégítések számítása tekintetében tehát „a kedvezményezettnek az áthelyezett személyzet által teljesített összes szolgálati évet figyelembe kell vennie, mivel e kötelezettség az e munkavállalókat az átadóhoz kötő munkaviszonyból ered, és a figyelembevételnek az e viszony keretében szerződésben megállapított módon kell történnie” [10].

25. Ahogyan arra a francia kormány az írásbeli észrevételében rámutatott, a felmondási idő hat hónappal történő meghosszabbítása hat havi munkabérrel egyenértékű. Mivel tehát a szolgálati idő központi jelentőségű a végkielégítés összegének meghatározása szempontjából, a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szükségszerűen védi BSA-t, JAH-t, JH-t, és BL-t a számítás szempontjából releváns tényezők tekintetében. [11]

26. Elfogadom, hogy a Bíróság szerint a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (1) bekezdésével nem ellentétes az, ha a tagállamok megengedik a munkaviszonynak a munkavállalókra nézve kedvezőtlen irányba történő módosítását az átruházás időpontját követően; különös tekintettel a felmondási védelemre, valamint a díjazási feltételekre. [12] E tekintetben azonban teljesülnie kell annak a szigorú feltételnek, hogy „a vállalkozás átruházása önmagában soha nem szolgálhat egy ilyen módosítás indokául” [13].

27. A díjazásban beálló változás oka szükségszerűen az átruházás kell legyen, amikor – a jelen ügyhöz hasonlóan – az átruházástól függetlenül nem került sor annak újratárgyalására, hogy a munkáltatónak milyen mértékben kell figyelembe vennie a szolgálati idő hosszát a felmondási idő meghatározásakor. Más szóval a munkaviszonyt nem „*módosították* az átruházás által nem érintett munkavállalókra nézve kedvezőtlen irányba […] tekintettel […] a díjazási feltételekre” (kiemelés tőlem). [14] Az átruházás idején az átadóra és a kedvezményezettre olyan kollektív szerződések vonatkoztak, amelyek e kérdés tekintetében azonos rendelkezéseket tartalmaztak, így arra vonatkozóan nem született megállapodás, hogy meghatározott időponton túl nem biztosítanak bizonyos munkafeltételeket. [15]

28. Az első- és a másodrendű alperes azzal érvel, hogy mivel az átadókra vonatkozó kollektív szerződések arra vonatkozóan nem tartalmaztak kifejezett rendelkezést, hogy a korábbi munkáltatóknál teljesített szolgálati időt figyelembe kell-e venni a felmondási idő számításakor, a kedvezményezett másodrendű alperest nem lehet arra kötelezni, hogy legyen figyelemmel az átadóknál teljesített szolgálati időre.

10 — Uo.

11 — Hasonló következtetésre jutott az EFTA-Bíróság a 2014. december 18-i ítéletében az E-10/14. sz., Enes Deveci és társai kontra Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden ügyben, 83. pont, olyan összefüggésben, amelyben a szolgálati idő bírt jelentőséggel a munkabér számítása tekintetében. Ezen ítélet kimondta, hogy „az irányelv 3. cikke nem teszi lehetővé, hogy az áthelyezett munkavállalók jövedelme azért csökkenjen lényegesen az áthelyezést közvetlenül megelőző helyzethez képest, mert a kedvezményezettnél járó kezdő munkabér meghatározásánál nem veszik figyelembe – a már a kedvezményezett alkalmazásában álló munkavállalók egyenértékű szolgálati idejére tekintettel – megfelelő mértékben az átadónál töltött szolgálati időt, amennyiben az újonnan alkalmazandó kollektív szerződés szerinti díjazási feltételek többek között a szolgálati időtől is függnek”.

12 — 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 52. pont. Ez a következmény abból a tényből fakad, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv egy részleges harmonizációra irányuló intézkedés. Lásd: Watson, P. *EU Social Policy and Employment Law* 2014., Oxford University ress kiadó, 12.24 pont, 141. o.

13 — 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 52. pont. Lásd hasonlóképpen: 2011. szeptember 6-i Scattalon -ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 77. pont.

14 — Uo.

15 — Lásd: 2008. november 27-i Juuri-ítélet, C-396/07, EU:C:2008:656, 33. pont. Mivel az érintett munkavállalók áthelyezése idején mind az átadókra, mind pedig a kedvezményezettre olyan kollektív szerződések vonatkoztak, amelyek a szolgálati időre és a felmondási idő számítására vonatkozóan azonos rendelkezéseket tartalmaztak, a jelen ügyben az nem kérdés, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikke „egyszerű várakozásokra”, illetve „a kollektív szerződések jövőbeli változataiból eredően feltételezett előnyökre” vonatkozik. Lásd: 2006. március 9-i Werhof-ítélet, C-499/04, EU:C:2006:168, 29. pont. Vesd össze a Bot főtanácsnok által az Asklepios Kliniken egyesített ügyekre vonatkozó indítványában (C-680/15 és C-681/15, EU:C:2017:30, folyamatban, különösen 94. pont) vizsgált helyzetekkel.

29. A vállalkozások átruházásáról szóló irányelvben rejlő mozgástér ilyen értelmezése azonban, amely megengedi a munkaviszony munkavállalókra nézve kedvezőtlen irányba történő módosítását az átruházás időpontját követően – feltéve, hogy nem az átruházás szolgál a módosítás indokául –,[16] összeegyeztethetetlen lenne a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv célkitűzéseivel. Ezek tükröződnek a (3) preambulumában, amely kimondja, hogy szükség van a munkavállalók *védelmére* a munkáltató megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik *védelmének biztosítására*.[17]

30. A Bíróság több alkalommal is kimondta, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv céljának lényege annak megakadályozása, hogy az áthelyezett munkavállalók pusztán az átruházás tényéből adódóan kedvezőtlenebb helyzetbe kerüljenek.[18]

31. Miként azt a felperes szakszervezet jogi képviselője a tárgyaláson elmagyarázta, ha az érintett munkavállalók az átadók alkalmazásában maradtak volna, megillette volna őket a meghosszabbított felmondási idő, melyet mindkét kollektív szerződés biztosított. Bármely egyéb, a felmondási idő lerövidítését eredményező körülményre vonatkozó bizonyíték – mint például egy új, az átruházással nem összefüggő tárgyalás eredményeképpen létrejött megállapodás – hiányában elkerülhetetlenül az átruházással függ össze a felmondási idő lerövidülése.

C. A vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (3) bekezdése

32. A vállalkozások átruházásáról szóló irányelv[19] 3. cikke (3) bekezdésének második mondata, és az általa biztosított egyéves opció annak az időtartamnak a tekintetében, amely alatt a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani az átadóra vonatkozó kollektív szerződésben lefektetett feltételeket, semmilyen módon nem változtatja meg a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésével kapcsolatos megállapításaimat. Először, miként azt már megjegyeztem, a felperes szakszervezet és az első- és másodrendű alperes között létrejött kollektív szerződés nem változtatja meg az átadóra vonatkozó kollektív szerződésben található, a szolgálati időre és a felmondási időre vonatkozó rendelkezések szövegét. Ezért lényegtelen az a körülmény, hogy egy év elteltével az egyik kollektív szerződés hatályát veszti, egy másik pedig hatályba lép.

33. Másodszor, a Bíróság megállapította, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (3) bekezdésében foglalt azon lehetőség tagállami értelmezésének – amelynek lényege az átadónál hatályban lévő kollektív szerződés értelmében az áthelyezett munkavállalókra vonatkozó feltételek azonnali helyettesítése a kedvezményezettnél hatályban lévő kollektív szerződésben előírt feltételekkel – nem lehet az a célja vagy a hatása, hogy a szóban forgó munkavállalók tekintetében az áthelyezést megelőzőknél összességében hátrányosabb munkafeltételeket állapítson meg.[20] Ennek szükségszerűen igaznak kell lennie az egyéves opció tekintetében, ha a vonatkozó kollektív szerződések releváns rendelkezéseinek szövege azonos.[21]

16 — 2000. szeptember 14-i Collino és Chiappero ítélet, C-343/98, EU:C:2000:441, 52. pont.

17 — Megjegyzem, hogy a 2001/23 irányelv egyik célkitűzése az egyrészt a munkavállalók érdekei, másrészt a kedvezményezett érdekei közötti igazságos egyensúly biztosítása, és amelyből az következik, hogy a kedvezményezettnek módjában kell, hogy álljon a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazítások és módosítások végrehajtása. Lásd: 2014. szeptember 11-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-328/13, EU:C:2014:2197, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Mivel a jelen ügyben a tekintetben például nem merült fel kérdés, hogy a kedvezményezettre vonatkozik-e olyan kikötés, amelyet az átruházás időpontját követően a kedvezményezett részvétele nélkül tárgyaltak meg vagy fogadtak el, az egyensúly, úgy tűnik, létrejött. Lásd: 2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 27–29. pont.

18 — 2011. szeptember 6-i Scattalon-ítélet, C-108/10, EU:C:2011:542, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

19 — A 1998. június 29-i 98/50/EK tanácsi irányelv (HL L 201., 88. o.) 3. cikket érintő módosító rendelkezése vezette be a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (3) bekezdését.

20 — 2011. szeptember 6-i Scattalon-ítélet, C-108/10 P, EU:C:2011:542, 76. pont.

21 — A vállalkozások átruházásáról szóló irányelv 3. cikkének (3) bekezdésében foglalt, az átadóra vonatkozó kollektív szerződés hatályát fenntartó szabály célja a munkavállalók érdekében „elkerülni azt, hogy a munkaviszonyra irányadó kollektív szerződési jogszabályi keretek hirtelen megváltozzanak”. Lásd: 2014. szeptember 11-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-328/13, EU:C:2014:2197, 28. pont.

D. A vállalkozások átruházásáról szóló irányelv horizontális alkalmazása

34. Végül, az alperesek az írásbeli észrevételeikben előadták, hogy a vállalkozások átruházásáról szóló irányelv általuk javasolttól eltérő értelmezése sértené a jogbiztonság elvét, tiltott módon magánszemély félre róna kötelezettséget az irányelv (jogellenes) horizontális alkalmazása következtében, valamint a nemzeti jog ugyancsak tiltott, jogsértő értelmezéséhez vezetne, különösen arra tekintettel, hogy Svédország az egyéves szabály mellett döntött. [22]

35. Az ügyiratból nem tűnik ki, hogy a jelen ügyben felmerül bármilyen, a nemzeti jog jogsértő értelmezésével kapcsolatos kérdés, mivel sem a kérdéses kollektív szerződések, sem a vonatkozó törvényi rendelkezések (a LAS és az MBL) nem írják elő az átadóknál fennállt munkaviszony idejének figyelmen kívül hagyását a kedvezményezettekre vonatkozó felmondási idő számításakor. [23]

36. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint továbbá sem a magánfeleket érintő kedvezőtlen hatások, sem a nemzeti jog állandó ítélkezési gyakorlatától való eltérés nem képezi akadályát annak, hogy a tagállamok bíróságai teljesítsék arra vonatkozó kötelezettségüket, hogy minden tőlük telhetőt megtegyenek a kérdéses irányelvben előírt eredmény elérése érdekében, és következésképpen megfeleljenek az EUMSZ 288. cikkének (3) bekezdésében foglaltaknak. A Bíróság nagytanácsa a 2016. április 19-i DI-ítéletben (C-441/14, EU:C:2016:278) nemrég megfontolás tárgyává tette az arra vonatkozó részletszabályokat, hogy az irányelvek alkalmazása tekintetében ez miként biztosítható a nemzeti bíróságok által egy horizontális jellegű jogvitában.

IV. Végkövetkeztetések

37. A fenti megfontolások összességére tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság az Arbetsdomstolen (munkaügyi bíróság, Svédország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést a következőképpen válaszolja meg:

Az alapeljárás körülményeire figyelemmel a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelv abban az esetben is előírja a munkavállaló által az átadónál teljesített szolgálati idő hosszának a kedvezményezett által kötelezően betartandó felmondási idő meghatározásához szükséges szolgálati idők kiszámítása során történő figyelembevételét, ha a vállalkozás átruházása óta több mint egy év eltelt.

22 — A 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítéletre, C-176/12, EU:C:2014:2, hivatkoznak.

23 — A nemzeti jognak – a lehetőségekhez képest – az irányelvekkel összeegyeztethető értelmezésére irányuló kötelezettség a kollektív szerződésekre éppúgy kiterjed, mint a nemzeti jog egyéb intézkedéseire. Lásd: Szpunar főtanácsnok AKT-ügyre vonatkozó indítványa, C-533/13. P, EU:C:2014:2392, 132. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.