

Rechtssache C-314/19

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

16. April 2019

Vorlegendes Gericht:

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Spanien)

Datum der Vorlageentscheidung:

12. März 2019

Rechtsmittelführerin:

R.C.C.

Rechtsmittelgegnerin:

M.O.L.

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Kündigungsschutzklage einer Notariatsangestellten

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Feststellung, ob die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen auf eine Notariatsangestellte zur Anwendung kommt

Rechtsgrundlage ist Art. 267 AEUV.

Vorlagefrage

Ist Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über

die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen – und somit die gesamte Richtlinie – auf einen Fall anwendbar, in dem ein Notar, der zugleich Beamter und privater Arbeitgeber des für ihn arbeitenden Personals ist und dessen Stellung als Arbeitgeber durch das allgemeine Arbeitsrecht und den Tarifvertrag des Sektors geregelt ist, den früheren Inhaber der Notarstelle in seinem Amt ablöst, seine Tätigkeit am selben Arbeitsplatz und mit derselben Ausstattung ausübt und die Urkundenrolle und das Personal, das bereits für den ehemaligen Inhaber der Notarstelle gearbeitet hat, übernimmt?

Angeführte Vorschriften des Unionsrechts

Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, Art. 1 Abs. 1 Buchst. a

Angeführte nationale Vorschriften

- Ley Orgánica del Notariado (Notargesetz) vom 28. Mai 1862

Art. 1: „Notare sind öffentliche Amtsträger, die berechtigt sind, Verträge und andere außergerichtliche Rechtshandlungen gemäß den Gesetzen zu beurkunden.

Diese Tätigkeit wird im gesamten Königreich von derselben Art von Beamten ausgeübt.“

- Decreto por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado (Dekret zur endgültigen Genehmigung der Verordnung über die Organisation und die Regelung des Notariatswesens) vom 2. Juni 1944, geändert durch das Königliche Dekret 457/2007 vom 19. Januar 2007 und das Real Decreto sobre demarcación notarial (Königliches Dekret über Notarbezirke) 140/2015 vom 6. März 2015

Art. 69: „[Als ‚oficina pública‘ (Notariatskanzlei) gelten] alle personellen und sachlichen Mittel, die zur Erfüllung dieses Zwecks [der notariellen Amtstätigkeit] bestellt wurden.“

Art. 272: „Die Urkundenrolle des Notars umfasst die öffentlichen Urkunden und sonstigen Dokumente, die jedes Jahr darin aufgenommen werden ...“

- Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut)

Art. 44

„1. Wechselt der Inhaber eines Unternehmens, einer Beschäftigungsstelle oder einer selbstständigen Produktionseinheit, so führt dies nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern der neue Unternehmer tritt in die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rechte und Pflichten des früheren Unternehmers, einschließlich der Rentenverbindlichkeiten nach Maßgabe der insoweit geltenden besonderen Vorschriften sowie allgemein aller Verpflichtungen im Bereich des zusätzlichen sozialen Schutzes, die der Veräußerer eingegangen ist, ein.

2. Für die Zwecke der vorliegenden Bestimmung gilt als Übergang eines Unternehmens die Übertragung einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.“

Art. 51 Abs. 1: „Für die Zwecke dieses Gesetzes bedeutet Massenentlassung die Beendigung von Arbeitsverträgen, die auf wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionstechnischen Gründen beruht ...“

Art. 52 Buchst. c: „[Der Vertrag kann beendet werden,] wenn einer der in Art. 51 Abs. 1 genannten Gründe vorliegt und die Beendigung eine geringere Anzahl [von Arbeitnehmern] betrifft als dort festgelegt.“

Art. 53

„1. Die Annahme der Beendigungsvereinbarung nach dem vorstehenden Artikel unterliegt folgenden Voraussetzungen:

- a) Dem Arbeitnehmer ist der Grund schriftlich mitzuteilen.
- b) Dem Arbeitnehmer ist gleichzeitig mit der Übergabe der schriftlichen Mitteilung eine Abfindung in Höhe von 20 Tagesentgelten je Dienstjahr zur Verfügung zu stellen, wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis berechnet werden und die Obergrenze bei zwölf Monatsentgelten liegt.“

Art. 56

„1. Wird die Entlassung für unzulässig erklärt, kann der Unternehmer binnen fünf Tagen ab Zustellung des Urteils wählen zwischen der Wiedereingliederung des Arbeitnehmers und der Zahlung einer Abfindung in Höhe von 33 Tagesentgelten je Dienstjahr mit einer Obergrenze von 24 Monatsentgelten, wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis berechnet werden. Wird eine Abfindung gewählt, führt dies zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Dieses gilt als in dem Zeitpunkt beendet, in dem die Arbeit tatsächlich eingestellt wurde.“

- Convenio Colectivo para empleados de notarías del Colegio notarial de Albacete (Tarifvertrag für Angestellte der Notariate der Notarkammer von Albacete, aufgehoben im Jahr 2010)

Art. 16: „Der Arbeitsvertrag wird aus den in den Art. 45 und 49 des Estatuto de los Trabajadores genannten Gründen ausgesetzt und beendet.

Übernimmt ein Notar eine Notarstelle, ist er indessen verpflichtet, die Angestellten seines Vorgängers, sofern dies nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, zu übernehmen oder den oder die Angestellten, die er nicht einstellt, in der durch das geltende positive Recht bestimmten Art und Weise zu entschädigen.

...“

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (Staatlicher Tarifvertrag für Notare und ihre Angestellten, BOE vom 23.8.2010)

Art. 55: „Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Versetzung oder freiwilliger Beurlaubung des Notars hat der Arbeitnehmer abhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit bei dem ausscheidenden Notar Anspruch auf eine Abfindung in der in den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften für den Fall der Versetzung oder Beendigung aus sachlichem Grund vorgesehenen Höhe [derzeit in Art. 40 Abs. 1 bzw. Art. 52 Buchst. c des Estatuto de los Trabajadores festgelegt auf 20 Tagesentgelte je Dienstjahr, wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis berechnet werden und die Obergrenze bei zwölf Monatsentgelten liegt]. Ein Anspruch auf Abfindung entfällt, wenn eine der folgenden Situationen vorliegt:

Der Arbeitnehmer wird infolge einer Vereinbarung zwischen den Notaren von anderen Amtsinhabern weiterbeschäftigt.

Der Arbeitnehmer vereinbart vor oder zeitgleich mit der Versetzung mit einem anderen Notar die Weiterbeschäftigung.

Der Arbeitnehmer wird von dem Notar in seiner neuen Kanzlei weiterbeschäftigt.

...“

- II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (II. Staatlicher Tarifvertrag für Notare und ihre Angestellten, BOE vom 16.9.2017)

Art. 50: „Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer (die Verlegung des Wohnsitzes erfordernden) Versetzung oder einer freiwilligen Beurlaubung des Notars hat der Arbeitnehmer abhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit bei dem ausscheidenden

Notar Anspruch auf eine Abfindung in der in den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften für den Fall der Versetzung oder Beendigung aus sachlichem Grund vorgesehenen Höhe [derzeit in Art. 40 Abs. 1 bzw. Art. 52 Buchst. c des Estatuto de los Trabajadores festgelegt auf 20 Tagesentgelte je Dienstjahr, wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis berechnet werden und die Obergrenze bei zwölf Monatsentgelten liegt]. Ein Anspruch auf Abfindung entfällt, wenn eine der folgenden Situationen vorliegt:

1. Der Arbeitnehmer wird infolge einer Vereinbarung zwischen den Notaren von anderen Amtsinhabern weiterbeschäftigt.
2. Der Arbeitnehmer vereinbart auf eigene Initiative vor oder zeitgleich mit der Versetzung mit einem anderen Notar die Weiterbeschäftigung, und der neue Arbeitgeber erkennt die Dauer der Betriebszugehörigkeit für die Zwecke der Berechnung einer Abfindung an.
3. Der Arbeitnehmer wird von dem Notar in seiner neuen Kanzlei weiterbeschäftigt.

...“

- Urteile des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof, Spanien) vom 15. Dezember 2004 und vom 23. Juli 2010

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens

- 1 Frau R.C.C., Rechtsmittelführerin des Ausgangsverfahrens, war vom 7. Februar 1979 bis zum 16. Juni 2017 bei den verschiedenen Notaren, die während dieses Zeitraums die Notarstelle im Notariat in Piedrabuena besetzten, angestellt.
- 2 Am 13. Januar 2016 übernahm Frau M.O.L., die Rechtsmittelgegnerin des Ausgangsverfahrens, die Notarstelle. Am 16. Juni 2017 erhielt Frau R.C.C. ein Kündigungsschreiben der Rechtsmittelgegnerin. Frau M.O.L. erklärte darin, die Kündigung erfolge aus wirtschaftlichem Grund und sie erkenne ihre Rechtswidrigkeit an. Dementsprechend berechnete sie die Abfindung.
- 3 Frau R.C.C. erhob Kündigungsschutzklage beim Juzgado de lo Social (Arbeits- und Sozialgericht) Nr. 2 von Ciudad Real und beantragte die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung bzw. alternativ ihrer Rechtswidrigkeit. Sie machte u. a. geltend, für die Berechnung der fälligen Abfindung sei das Datum, an dem sie ihre Beschäftigung im Notariat begonnen habe, und nicht der Beginn ihrer Beschäftigung bei Frau M.O.L. heranzuziehen.
- 4 Mit dem Urteil vom 7. März 2018 wies der Juzgado de lo Social Nr. 2 von Ciudad Real die Klage ab. In diesem Urteil wird zwar die Rechtswidrigkeit der

Kündigung anerkannt, jedoch davon ausgegangen, dass nach geltendem Tarifvertrag der 13. Januar 2016 als Stichtag für die Berechnung der Abfindung heranzuziehen ist.

- 5 Frau R.C.C. legte gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel beim Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Obergericht Kastilien-La Mancha, Spanien) ein, das Zweifel hinsichtlich der Anwendbarkeit der Richtlinie 2001/23/EG auf das Ausgangsverfahren hegt. Die Anwendbarkeit ist von entscheidender Bedeutung für die Bestimmung der bei der Berechnung der Abfindung zu berücksichtigenden Dauer der Betriebszugehörigkeit, und aus diesem Grund hat das Gericht beschlossen, dem Gerichtshof die Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 6 Die Rechtsmittelführerin macht u. a. geltend, als Stichtag für die Berechnung der Abfindung sei der 7. Februar 1979 heranzuziehen, während die Rechtsmittelgegnerin der Ansicht ist, der 13. Januar 2016 sei hierfür der maßgebliche Zeitpunkt.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 7 Das vorliegende Gericht erläutert, dass Notare in Spanien die Stellung von Beamten haben, die für das Amt mithilfe eines Auswahlverfahrens ausgewählt werden, jedoch gleichzeitig Arbeitgeber der ihnen unterstehenden Arbeitnehmer sind. Mit diesen Arbeitnehmern schließen sie Arbeitsverträge, die sich nach dem gesamten allgemeinen Arbeitsrecht und dem Unionsrecht richten, und die Notare sind zur Anmeldung beim Besonderen System der Sozialen Sicherheit für Selbstständige (Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, RETA) verpflichtet. Notare handeln über die entsprechenden Vertreter Tarifverträge mit ihren Angestellten aus. Bis zum Jahr 2010 geschah dies auf territorialer Ebene, und seitdem werden die Tarifverträge auf staatlicher Ebene geschlossen.
- 8 Wenn ein Notar infolge Versetzung oder Eintritt in den Ruhestand seine Stelle aufgibt, kann sein Nachfolger wählen, ob er an demselben Standort weiterarbeiten möchte oder nicht, ist jedoch verpflichtet, das Verzeichnis (die Urkundenrolle) seines Vorgängers 25 Jahre lang aufzubewahren und auf Antrag der Betroffenen über die von seinem Vorgänger vorgenommenen Amtshandlungen Abschriften und Bescheinigungen auszustellen. Obwohl nicht gesetzlich vorgeschrieben, ist es üblich, dass der neue Notar die sogenannte „oficina pública“ (Notariatskanzlei), d. h. das Personal und die Einrichtungen, beibehält. Außer bei Versetzung oder freiwilliger Beurlaubung des Notars existieren keine besonderen ausdrücklichen oder tarifvertraglichen Regelungen zur Situation des Personals im Fall einer Kündigung.

- 9 Das vorliegende Gericht ist der Auffassung, dass es sich in der vorliegenden Rechtssache um eine vom Arbeitnehmer unverschuldete Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen – also nicht um eine Kündigung infolge Versetzung des Notars – handelt, auf die zweifellos die allgemein für eine solche Kündigung geltenden Vorschriften zur Anwendung kommen. Unabhängig davon, ob die Kündigung rechtmäßig ist oder nicht, ist die zu berücksichtigende Dauer der Betriebszugehörigkeit zu bestimmen, da in beiden Fällen ein Anspruch auf Abfindung besteht, der nach dem tatsächlichen Gehalt und dem Dienstalter des Arbeitnehmers berechnet wird und für den, je nachdem, ob es sich um eine rechtmäßige oder eine rechtswidrige Kündigung handelt, bestimmte Grenzen gelten.
- 10 Das vorliegende Gericht fragt sich, ob Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen zur Anwendung kommt, da die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistungen seit dem 7. Februar 1979 ununterbrochen und am selben Arbeitsplatz für die verschiedenen, aufeinander folgenden Inhaber der Notarstelle in Piedrabuena erbrachte und mit ihnen durch ein gewöhnliches Arbeitsverhältnis verbunden war, diese Notare ihr bereits erreichtes Dienstalter anerkannten und die neue Notarin, Frau M.O.L., ab dem 13. Januar 2016 die Arbeitnehmer ihres Vorgängers zur Weiterbeschäftigung an derselben Arbeitsstelle, wo die Urkundenrolle aufbewahrt wird, und mit denselben Ausstattungselementen übernahm, jedoch nicht das erreichte Dienstalter anerkannte und später der Arbeitnehmerin aus wirtschaftlichem Grund kündigte. Nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2001/23/EG ist diese Richtlinie „auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar“.
- 11 Das vorliegende Gericht stellt fest, dass gemäß der Richtlinie 2001/23/EG, sofern der Kündigungsschutzklage stattgegeben und die Richtlinie als auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbar angesehen wird, die für die Berechnung der Abfindung maßgebliche Betriebszugehörigkeit am 7. Februar 1979 begonnen hätte. Weiterhin weist das vorliegende Gericht darauf hin, dass das betroffene Personal nicht aus dem Anwendungsbereich des nationalen allgemeinen Arbeitsrechts ausgeschlossen ist und dass in den Tarifverträgen (die ohnehin nicht gegen die Gesetzesvorschriften oder das Unionsrecht verstoßen dürfen) nur die Beendigung des Vertrags infolge Versetzung des Notars an einen anderen Ort geregelt wurde.
- 12 Schließlich verweist das vorliegende Gericht auf die begrenzte nationale Rechtsprechung zum Arbeitsverhältnis zwischen Notaren und ihren Arbeitnehmern. Das vorliegende Gericht zitiert zum einen das Urteil des Tribunal Supremo vom 15. Dezember 2004, nach dem ein Artikel des Reglamento Notarial (Notarordnung) von 1956 „zumindest seit der Verabschiedung des Estatuto de los

Trabajadores, durch deren derogatorische Vorschriften alle Bestimmungen, die diesem Gesetz widersprechen, außer Kraft gesetzt wurden, zwingend als aufgehoben anzusehen ist. Das Arbeitsverhältnis der Angestellten von Notariaten zählt nicht zu den in Art. 2 geregelten besonderen Arbeitsverhältnissen, und unter den in Art. 49 aufgeführten Beendigungsgründen wird, mit Ausnahme des Eintritts in den Ruhestand oder des Sterbefalls und der Beendigung aus sachlichem Grund nach den Art. 51 und 52 Buchst. c des Estatuto de los Trabajadores, nicht das Ausscheiden des Arbeitgebers genannt. Dies bedeutet, dass von dem betreffenden Dekret [zur Genehmigung der Notarordnung] nur die Vorschriften, die mit den Regelungen des Arbeitsverhältnisses im Estatuto de los Trabajadores vereinbar sind, bestehen bleiben. Die Vorschriften über die Vertragsbeendigung gehören nicht dazu.“ Zum anderen erwähnt das vorlegende Gericht das Urteil des Tribunal Supremo vom 23. Juli 2010. Nach diesem Urteil entbindet die Rechtsnatur des vom Notar ausgeübten öffentlichen Amtes „ihn nicht von seinem Status als Unternehmer, da die in Art. 1 Abs. 2 des Estatuto de los Trabajadores festgelegten Bedingungen erfüllt sind, weshalb der Notar seinen durch das Arbeitsrecht auferlegten Arbeitgeberpflichten nachkommen muss ...“. In dem Urteil heißt es jedoch weiter unten, dass „der Notar nicht Inhaber einer organisierten Zusammenfassung von persönlichen und sachlichen Mitteln ist, die bei der Übertragung der Kanzlei, in der er sein öffentliches Amt ausgeübt hat, zu einer Art Unternehmensnachfolge führen könnte, da die jeweiligen Ernennungen und Versetzungen von der Regierung abhängig sind. Ebenso wenig wird der Notar durch die Ernennung für ein bestimmtes Notariat zum Inhaber der organisierten Zusammenfassung, die dieses Notariat charakterisiert. Er bleibt vielmehr ein bloßer Verwahrer seiner Urkundenrolle und sichtbarer Vertreter des in dieser Kanzlei ausgeübten öffentlichen Amtes – bei dem es sich nicht um einen öffentlichen Dienst im engeren Sinn handelt“.