

**Zadeva C-314/19**

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)  
Poslovnika Sodišča**

**Datum vložitve:**

16. april 2019

**Predložitveno sodišče:**

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

**Datum predložitvene odločbe:**

12. marec 2019

**Tožeča stranka in pritožnica:**

R.C.C.

**Tožena stranka in nasprotna stranka v postopku s pritožbo:**

M.O.L.

---

**Predmet postopka v glavni stvari**

Tožba za izpodbijanje odpustitve osebe, zaposlene v notarski pisarni.

**Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe**

Ugotovitev, ali se Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov uporablja za osebo, zaposleno v notarski pisarni.

Pravna podlaga je člen 267 PDEU.

**Vprašanje za predhodno odločanje**

Ali se člen 1(1)(a) Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov in s tem vsebina

Direktive uporablja v primeru, da vodja notarske pisarne – ki je javni uslužbenec in hkrati zasebni podjetnik z zaposlenimi delavci, pri čemer odnos z njim kot delodajalcem urejata splošna delovna zakonodaja in sektorska kolektivna pogodba – nadomesti prejšnjega vodjo te notarske pisarne, ki je nehal opravljati dejavnost, in prevzame njegov arhiv, nadaljuje z opravljanjem dejavnosti v istem delovnem centru z isto materialno strukturo ter prevzame zaposlene, ki so delali za prejšnjega notarja, ki je vodil to pisarno?

### **Navedene določbe prava Unije**

Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. Člen 1(1)(a).

### **Navedene določbe nacionalnega prava**

- Ley de 28 de mayo 1862, *Orgánica del Notariado* (sistemski zakon z dne 28. maja 1862 o notariatu)

Člen 1: „Notar je javni uslužbenec in je pooblaščen za potrjevanje pogodb in drugih zunajsodnih listin v skladu z zakoni.

V vsej kraljevini obstaja samo ena vrsta teh javnih uslužbencev.“

- Decreto de 2 de junio de 1944 por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado, en su versión modificada por el Real Decreto 457/2007, de 19 de enero, y por el Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre demarcación notarial (uredba z dne 2. junija 1944 o dokončni potrditvi pravilnika o organizaciji in ureditvi notariata, kakor je bil spremenjen s kraljevo uredbo 457/2007 z dne 19. januarja in kraljevo uredbo 140/2015 z dne 6. marca o razmejitvi območij notarskih pisarn).

Člen 69: „[Javni urad pomeni] vse kadrovske in materialne vire, namenjene opravljanju navedene dejavnosti [javne notarske funkcije].“

Člen 272: „Notarski arhiv zajema vse javne instrumente in druge dokumente, ki se vanj vključijo vsako leto [...].“

- Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih)

Člen 44

„1. Prenos podjetja, delovnega centra ali samostojne proizvodne enote tega podjetja sam po sebi ne pomeni prenehanja delovnega razmerja, saj novi delodajalec vstopi v pravice in obveznosti prejšnjega delodajalca glede pogodbe o zaposlitvi in socialne varnosti, vključno z obveznostmi glede

pokojnin, pod pogoji, ki jih določa posebna veljavna zakonodaja, in na splošno z vsemi obveznostmi na področju dodatne socialne varnosti, ki jih je prevzel odsvojitelj.

2. Za namene tega člena se za prenos podjetja šteje prenos gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto, torej organiziranega skupka virov, katerega cilj je opravljanje gospodarske dejavnosti, ki je glavna ali stranska.“

Člen 51(1): „Za namene določb tega zakona kolektivni odpust pomeni odpoved pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih, organizacijskih ali proizvodnih razlogov [...].“

Člen 52(c): „[Pogodba o zaposlitvi se lahko odpove], če nastopi eden od razlogov iz člena 51(1) in odpoved vpliva na število [delavcev], ki je nižje od praga, ki ga določa ta določba.“

Člen 53

„1. Za sprejetje odločbe o odpovedi na podlagi prejšnjega člena morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- (a) delavca je treba pisno obvestiti o razlogu;
- (b) delavcu je treba ob pisni obvestitvi izplačati odpravnino, katere znesek ustreza plačilu za dvajset dni na leto zaposlitve, s tem da se odpravnina za obdobja, krajša od enega leta, izračuna v sorazmerju s številom mesecev zaposlitve, pri čemer pa skupni znesek ne sme preseči 12 mesečnih plač.“

Člen 56

„1. Če se ugotovi nedopustnost odpustitve, lahko delodajalec v petih dneh od vročitve sodbe delavcu bodisi omogoči vrnitev na delo bodisi izplača odpravnino, katere znesek ustreza plačilu za triintrideset dni na leto zaposlitve, s tem da se za obdobja, krajša od enega leta, izračuna v sorazmerju s številom mesecev zaposlitve, pri čemer pa skupni znesek ne sme preseči 24 mesečnih plač. Če izbere izplačilo odpravnine, to povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi z učinkom na dan dejanskega prenehanja dela.“

- Convenio Colectivo para empleados de notarías del Colegio notarial de Albacete (kolektivna pogodba notarske zbornice v Albaceteju za zaposlene v notarskih pisarnah) (razveljavljena leta 2010).

Člen 16: „Pogodba o zaposlitvi se prekine in odpove iz razlogov, določenih v členih 45 in 49 zakona o delovnih razmerjih.

Vendar pa notar ob prevzemu notarske pisarne kot njen vodja prevzame delovna razmerja predhodnika, če to omogoča veljavna zakonodaja, ali pa

mora zaposlenemu oziroma zaposlenim, ki jih ne zaposli, plačati odpravnino na način, ki ga za vsak primer posebej določa veljavno pozitivno pravo.

[...]

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (državna kolektivna pogodba za notarje in njihove zaposlene) (BOE, 23. 8. 2010)

Člen 55: „V primeru odpovedi delovnega razmerja zaradi premestitve ali dopusta notarja iz osebnih razlogov ima zaposleni pravico do odpravnine, ki je v vsakem trenutku predvidena v veljavni zakonodaji za primer premestitve ali prenehanja iz objektivnih razlogov [trenutno določena na znesek, ki ustreza plačilu za dvajset dni na leto zaposlitve, s tem da se za obdobja, krajša od enega leta, izračuna v sorazmerju s številom mesecev zaposlitve, pri čemer skupni znesek ne sme preseči 12 mesečnih plač, v skladu s členom 40(1) oziroma 52(c) zakona o delovnih razmerjih], vse to v skladu z dejanskim trajanjem opravljanja storitev za notarja, ki preneha z dejavnostjo. Navedene odpravnine ni mogoče zahtevati, če nastopi eden od naslednjih položajev:

v primeru pogodbe med notarji, če zaposleni nadaljuje z delom pri drugih vodjih;

če zaposleni pred premestitvijo ali sočasno z njo sklene dogovor z drugim notarjem, da bo nadaljeval z delom;

če zaposleni skupaj z vodjo odide v nov delovni center.

[...]

- II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (druga državna kolektivna pogodba za notarje in njihove zaposlene) (BOE, 16. 9. 2017)

Člen 50: „V primeru odpovedi delovnega razmerja zaradi premestitve (ki zahteva spremembo bivališča) ali dopusta notarja iz osebnih razlogov ima zaposleni pravico do odpravnine, ki je v vsakem trenutku predvidena v veljavni zakonodaji za primer premestitve ali prenehanja iz objektivnih razlogov [trenutno določena na znesek, ki ustreza plačilu za dvajset dni na leto zaposlitve, s tem da se za obdobja, krajša od enega leta, izračuna v sorazmerju s številom mesecev zaposlitve, pri čemer skupni znesek ne sme preseči 12 mesečnih plač, v skladu s členom 40(1) oziroma 52(c) zakona o delovnih razmerjih], vse to v skladu z dejanskim trajanjem opravljanja storitev za notarja, ki preneha z dejavnostjo. Navedene odpravnine ni mogoče zahtevati, če nastopi eden od naslednjih položajev:

1. v primeru pogodbe med notarji, če zaposleni nadaljuje z delom pri drugih vodjih;

2. če zaposleni pred premestitvijo ali sočasno z njo in na lastno pobudo sklene dogovor z drugim notarjem, da bo nadaljeval z delom, pod pogojem, da mu notar, ki ga zaposli, prizna delovno dobo pri prejšnjem delodajalcu za namene odpravnine;

3. če zaposleni skupaj z vodjo odide v nov delovni center.

[...]“

- Sodbi Tribunal Supremo (vrhovno sodišče, Španija) z dne 15. decembra 2004 in z dne 23. julija 2010.

### **Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari**

- 1 R.C.C., tožeča stranka in pritožnica v postopku v glavni stvari, je bila zaposlena v notarski pisarni v kraju Piedrabuena od 7. februarja 1979 do 16. junija 2017 in je opravljala storitve za različne notarje, ki so v tem obdobju zasedali to mesto.
- 2 13. januarja 2016 je to mesto prevzela M.O.L., tožena stranka in nasprotna stranka v postopku v glavni stvari. R.C.C. je 16. junija 2017 od M.O.L. prejela obvestilo o odpustitvi, v katerem so bili navedeni ekonomski razlogi za odpustitev in priznana njena nedopustnost ter zato izračunana odpravnina zaradi odpustitve.
- 3 R.C.C. je pri Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (delovno sodišče št. 2 v Ciudad Realu, Španija) vložila tožbo za izpodbijanje odpustitve, s katero je predlagala, naj se odpustitev razglasi za nično ali, podredno, za nedopustno. Med drugim je kot tožbeni razlog navedla, da bi bilo treba kot izhodišče za izračun dolgovane odpravnine vzeti datum, ko je začela delati v notarski pisarni, in ne datum, ko je začela delati za M.O.L.
- 4 Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (delovno sodišče št. 2 v Ciudad Realu) je tožbo zavrnilo s sodbo z dne 7. marca 2018. Čeprav je v tej sodbi priznana nedopustnost odpustitve, je navedeno, da je treba v skladu z veljavno kolektivno pogodbo kot izhodišče za izračun odpravnine vzeti datum 13. januar 2016.
- 5 R.C.C. je vložila pritožbo zoper to sodbo pri Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha (vrhovno sodišče Kastilje-Manče, Španija). To sodišče dvomi, ali se Direktiva 2001/23/EGS uporablja v obravnavanem primeru, kar je odločilno za določitev delovne dobe, ki jo je treba upoštevati pri izračunu odpravnine, zato se je odločilo, da Sodišču predloži ta predlog za sprejetje predhodne odločbe.

### **Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari**

- 6 Pritožnica kot razlog med drugim navaja, da je treba kot izhodišče za izračun odpravnine vzeti datum 7. februar 1979, medtem ko nasprotna stranka meni, da je ustrezen datum za ta namen 13. januar 2016.

**Kratka predstavitev obrazložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe**

- 7 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je v Španiji notar javni uslužbenec in položaj zasede na podlagi javnega natečaja, hkrati pa je tudi delodajalec, ki zaposluje osebe in z zaposlenimi podpiše pogodbe o zaposlitvi, za katere se uporabljata celotna splošna delovna zakonodaja in zakonodaja Unije, ter se mora vključiti v Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (posebni sistem socialne varnosti za samozaposlene osebe, v nadaljevanju: RETA). Notarji in njihovi zaposleni se prek svojih predstavnikov pogajajo tudi o kolektivnih pogodbah o zaposlitvi, do leta 2010 na območni, od navedenega leta dalje pa na nacionalni ravni.
- 8 Ko notar zaradi premestitve ali upokojitve zapusti svoje mesto, mora njegov naslednik, ki se lahko odloči, ali bo ohranil isti fizični prostor, 25 let hraniti arhiv (protokol) predhodnika, izdajati prepise in potrdila o dejanjih prejšnjega notarja, kadar uporabniki zaprosijo zanje, pri čemer je običajno, da novi vodja pisarne ohrani zaposlene in prostore, tako imenovani „javni urad“ (čeprav k temu ni pravno zavezan). V zvezi s položajem zaposlenih v primeru odpustitve ni posebne izrecne ali kolektivne določbe, razen v primerih premestitve ali dopusta notarja iz osebnih razlogov.
- 9 Predložitveno sodišče meni, da gre v obravnavani zadevi za objektivno odpustitev iz ekonomskih razlogov – torej ne izhaja iz premestitve vodje notarske pisarne na drugo mesto –, za katero se nedvomno uporabljajo splošna pravila o takšni vrsti odpustitev in v zvezi s katero je bistveno določiti delovno dobo, ki jo je treba upoštevati, ne glede na to, ali je odpustitev dopustna ali nedopustna, saj v obeh primerih nastane pravica do odpravnine, ki se izračuna glede na dejansko plačo zaposlenega in delovno dobo, z nekaterimi omejitvami glede na to, ali gre za dopustno ali nedopustno odpustitev.
- 10 Predložitveno sodišče meni, da se – ob upoštevanju, da je zaposlena svoje delo neprekinjeno opravljala od 7. februarja 1979 za različne notarje, ki so se zvrstili na mestu notarja v kraju Piedrabuena in pri katerih je bila v rednem delovnem razmerju, da je opravljala storitve v istem delovnem centru in so ji prejšnji vodje pisarne priznali delovno dobo pri predhodnikih, 13. januarja 2016 pa je njena delodajalka postala nova vodja M.O.L., ki je prevzela zaposlene od prejšnjega notarja, ki je zasedal to mesto, v istem delovnem centru, kjer se hrani arhiv, in z istimi materialnimi sredstvi, ne da bi ji priznala delovno dobo pri predhodnikih, ter ki se je nato odločila, da zaposleno odpusti iz ekonomskih razlogov – poraja dvom, ali tak položaj spada na področje uporabe člena 1(1)(a) Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov, ki določa, da se ta direktiva uporablja „za vsak prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve“.

- 11 Predložitveno sodišče navaja, da bi bil – v primeru, da se tožbi za izpodbijanje odpustitve ugotovi in se ugotovi, da se v obravnavanem primeru uporablja Direktiva 2001/23/ES – ustrežni izhodiščni datum za izračun odpravnine v skladu z določbami te direktive 7. februar 1979. Poleg tega opozarja, da splošna nacionalna delovna zakonodaja teh zaposlenih ne izključuje s področja uporabe delovne zakonodaje in da je bil s kolektivnimi pogodbami (ki v nobenem primeru ne smejo biti v nasprotju s pravnimi predpisi ali pravom Unije) urejen samo položaj, ki izhaja iz odpovedi pogodbe zaradi premestitve notarja na drugo mesto.
- 12 Predložitveno sodišče nazadnje navaja, da na področju delovnih razmerij med notarji in njihovimi zaposlenimi ni veliko nacionalne sodne prakse. Na eni strani navaja sodbo Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) z dne 15. decembra 2004, v kateri je bilo v zvezi s členom Reglamento Notarial (notarski pravilnik) iz leta 1956 ugotovljeno, da je treba to določbo nujno razumeti kot „razveljavljeno vsaj od sprejetja zakona o delovnih razmerjih, s katerega razveljavitveno določbo so bile odpravljene vse določbe, ki nasprotujejo temu zakonu. Med posebnimi delovnimi razmerji iz člena 2 ni zaposlenih v notarskih pisarnah, med razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi v členu 49 pa ni prenehanja opravljanja dejavnosti delodajalca, razen v primeru upokojitve ali smrti, ki sta objektivna razloga za odpoved v primerih, ki jih urejata člen 51 in člen 52(c) zakona o delovnih razmerjih. To pomeni, da se iz take uredbe ohranijo samo tista pravila, ki so združljiva z ureditvijo delovnih razmerij v zakonu o delovnih razmerjih, pravila o odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa ne spadajo mednje.“ Na drugi strani omenja sodbo Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) z dne 23. julija 2010, v kateri je navedeno, da notar zaradi pravne narave javne funkcije, ki jo opravlja, „ni izključen iz vloge delodajalca, saj izpolnjuje pogoje iz člena 1(2) zakona o delovnih razmerjih, kar pomeni, da mora izpolniti obveznosti, ki jih delodajalcu nalaga delovna zakonodaja [...]“, vendar je v nadaljevanju ugotovljeno, da „notar ni imetnik organizacije z materialnimi in kadrovskimi viri, ki bi lahko ob prenosu zadevnega urada, v katerem je opravljal ustrezno javno funkcijo, povzročil nasledstvo podjetja, saj so njegova naslednja imenovanja in posledične premestitve odvisne od nacionalne vlade, in tudi on z imenovanjem v posamezno notarsko pisarno ne postane imetnik organizacijske celote, ki je značilna zanjo, temveč zgolj depozitar njenega arhiva in preprosto prepoznaven nosilec in vodja javne funkcije – ne javne službe v ožjem pomenu –, ki se izvaja v navedeni pisarni“.