

C-314/19. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. április 16.

A kérdést előterjesztő bíróság:

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

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. március 12.

Felperes:

R.C.C.

Alperes:

M.O.L.

Az alapeljárás tárgya

A közjegyzői iroda munkavállalójának elbocsátása miatt indított kereset.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Annak meghatározása, hogy 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 tanácsi irányelv alkalmazható-e a közjegyzői iroda munkavállalója esetén.

A jogalapot az EUMSZ 267. cikk képezi.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

Alkalmazható-e [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 tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja és ennél fogva az irányelv tartalma olyan esetben, amelyben a közjegyzői iroda vezetője, aki állami tisztviselő és egyúttal az iroda munkavállalóinak magánjogi munkáltatója – amely munkavégzésre irányuló jogviszonyt az általános munkajogi szabályok és az ágazati kollektív szerződés szabályozza –, továbbá aki – az irattár átvételével – a közjegyzői iroda másik, korábbi közjegyzőjének álláshelyét tölti be, akinek tevékenysége az adott helyen megszűnt, a munkavégzést ugyanazon telephelyen, ugyanazon eszközökkel folytatja, és aki átveszi azon személyi állományt, amelynek tagjai az álláshelyet korábban betöltő közjegyző számára munkaviszony keretében végeztek munkát?

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések

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 tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja.

A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések

- Ley de 28 de mayo 1862, Orgánica del Notariado (a közjegyzőkről szóló, 1862. május 28-i alkotmányos törvény)

1. cikk: „A közjegyző arra felhatalmazott állami tisztviselő, hogy a törvény szerint hitelesítse a szerződéseket és az egyéb, bíróságon kívüli okiratokat.

Az egész Királyság területén egyetlen ilyen tisztviselői osztálynak kell lennie.”

- A Real Decreto 457/2007, de 19 de enero és a Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre demarcación notarial (a közjegyzők illetékességi területének kijelöléséről szóló, 2007. január 19-i 457/2007 királyi rendelet és a 2015. március 6-i 140/2015 királyi rendelet) által módosított Decreto de 2 de junio de 1944 por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado (a közjegyzői irodák szervezetéről és rendjéről szóló végleges rendelet elfogadásáról szóló, 1944. június 2-i rendelet).

69. cikk: „[Közjegyzői irodának kell tekinteni] a [közjegyzői közfeladat] említett céljának teljesítését szolgáló személyi és anyagi erőforrások összességét.”

272. cikk: „A közjegyzői irattár tartalmazza az olyan közokiratokat és az egyéb olyan okiratokat, amelyeket az irattárba az adott évben elhelyeznek [...]”

- Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény)

44. cikk

„1. Valamely vállalkozásnak vagy e vállalkozás valamely telephelyének vagy önálló termelőegységének az átruházása önmagában nem szünteti meg a munkaviszonyt; az új munkáltatóra a munkaszerződés és a szociális biztonság tekintetében az előző munkáltató jogai és kötelezettségei vonatkoznak – beleértve a nyugállománnyal kapcsolatos kötelezettségvállalásokat is – az alkalmazandó különös szabályozásban előírt feltételek mellett, illetve általánosságban az átadó által a kiegészítő szociális védelem területén vállalt valamennyi kötelezettséget is beleértve.

2. A jelen cikkben foglaltak alkalmazásában vállalkozás átruházásának tekintendő egy olyan gazdasági egység átruházása, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.”

51. cikk 1. bekezdése: „E törvény alkalmazásában »csoportos létszámcsökkentésnek« minősül a munkaszerződés gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból történő megszüntetése [...]”

52. cikk c) pont: „[A szerződés megszűnhet,] ha az 51. cikk 1. bekezdése szerinti okok valamelyike fennáll és e megszűnés az ugyanezen rendelkezésben előírtnál kevesebb munkavállalót érint.”

53. cikk

„1. A munkaviszonynak az előző cikkben foglaltak szerinti megszüntetéséről szóló megállapodás elfogadásakor az alábbi követelményekre kell figyelemmel lenni:

a) a munkavállalót írásban kell értesíteni a felmondás okának kifejtésével;

b) az írásbeli értesítéssel egyidejűleg a munkavállaló számára ki kell fizetni szolgálati évenként 20 napi juttatásnak megfelelő összegű végkielégítést, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetén a hónapok számának megfelelően arányosan kell meghatározni, és amely legfeljebb 12 havi bérnek megfelelő összegig terjedhet.

56. cikk

„1. Amennyiben megállapításra kerül a felmondás jogellenessége, a munkáltató az ítélet kézbesítésétől számított 5 napon belül választhat, hogy a munkavállalót visszahelyezi munkakörébe vagy szolgálati évenként harminchárom napi juttatásnak megfelelő összegű kártérítést fizet neki, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetén a hónapok számának

megfelelően arányosan kell meghatározni, és amely legfeljebb huszonnégy havi bérnek megfelelő összegig terjedhet. Amennyiben a munkavállaló a kártérítés mellett dönt, az a munkaviszony megszűnését eredményezi, amely megszűnés időpontjának a munkavégzés tényleges befejezésének időpontját kell tekinteni.”

- Convenio Colectivo para empleados de notariás del Colegio notarial de Albacete (albacetei közjegyzői kamara közjegyzői irodáinak alkalmazottaira vonatkozó kollektív szerződés, amelyet 2010-ben helyeztek hatályon kívül).

16. cikk: „A munkaviszonyt a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 45. és 49. cikkében foglalt okok miatt fel kell függeszteni és meg kell szüntetni.

A közjegyző azonban a közjegyzői tisztségnek a közjegyzői iroda vezetőjeként történő betöltésével az elődjétől átveszi a munkaviszonyokat, ha azt a hatályos jogszabályok megengedik, vagy kártérítést kell fizetnie a továbbiakban nem foglalkoztatott munkavállaló vagy munkavállalók számára olyan módon, ahogy azt a hatályos pozitív jog az egyes esetekre meghatározza.

[...].”

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (a közjegyzők és alkalmazottaik állami kollektív szerződése; BOE 2010. augusztus 23-i száma)

55. cikk: „A munkaviszonynak a közjegyző áthelyezése vagy személyes okokkal indokolt fizetés nélküli szabadsága miatt történő megszüntetése esetén az alkalmazott kártérítésre jogosult minden olyan esetben, amikor a hatályos jogszabályok objektív ok miatt történő áthelyezés vagy munkaviszony-megszüntetés esetére előírják [amelyet jelenleg a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 40. cikkének 1. bekezdése vagy 52. cikkének c) pontja szolgálati évenként húsz napi juttatásnak megfelelő összegű végkielégítésben határoz meg, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetén a hónapok számának megfelelően arányosan kell meghatározni, és amely legfeljebb 12 havi bérnek megfelelő összegig terjedhet], mindez a tevékenységét megszüntető közjegyző számára történő munkavégzés tényleges idejétől függő. Nincs helye az említett kártérítésnek az alábbi helyzetek valamelyikének fennállása esetén:

A közjegyzők közötti megállapodás esetén, ha az alkalmazott másik közjegyzőnél folytatja a munkavégzést.

Ha az áthelyezés előtt vagy azzal egyidejűleg az alkalmazott a munkavégzés folytatása céljából másik közjegyzővel megállapodik.

Ha az alkalmazott követi a közjegyzőt az új telephelyre.

[...].”

- II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (a közjegyzők és alkalmazottaik II. állami kollektív szerződése; BOE 2017. szeptember 16-i száma)

50. cikk: „A munkaviszonynak a közjegyző áthelyezése (amely lakóhely változtatását igényli) vagy személyes okokkal indokolt fizetés nélküli szabadsága miatt történő megszüntetése esetén az alkalmazott kártérítésre jogosult minden olyan esetben, amikor a hatályos jogszabályok objektív ok miatt történő áthelyezés vagy munkaviszony-megszüntetés esetére előírják [amelyet jelenleg a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 40. cikkének 1. bekezdése vagy 52. cikkének c) pontja szolgálati évenként húsz napi juttatásnak megfelelő összegű végkielégítésben határoz meg, amelyet az egy évnél rövidebb időszakok esetén a hónapok számának megfelelően arányosan kell meghatározni, és amely legfeljebb 12 havi bérnek megfelelő összegig terjedhet], mindez a tevékenységét megszüntető közjegyző számára történő munkavégzés tényleges idejétől függő. Nincs helye az említett kártérítésnek az alábbi helyzetek valamelyikének fennállása esetén:

1. A közjegyzők közötti megállapodás esetén, ha az alkalmazott másik közjegyzőnél folytatja a munkavégzést.
2. Ha az áthelyezés előtt vagy azzal egyidejűleg az alkalmazott – saját kezdeményezése alapján – munkavégzés folytatása céljából másik közjegyzővel megállapodik, feltéve, hogy az alkalmazottat foglalkoztató közjegyző fenntartja a szolgálati évek kártérítés szempontjából történő elismerését.
3. Ha az alkalmazott követi a közjegyzőt az új irodába.

[...].”

- A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) 2004. december 15-i és 2010. július 23-i ítélete.

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 R.C.C., az alapeljárás felperese Piedrabuena település közjegyzői irodájának alkalmazásában állt 1979. február 7-től 2017. június 16-ig és ezen időszak alatt a közjegyzői álláshelyet betöltő különböző közjegyzők számára végzett munkát.
- 2 2016. január 13-ától M.O.L., az alapeljárás alperese töltötte be az álláshelyet. 2017. június 16-án R.C.C. felmondólevelet kapott M.O.L.-tól, amelyben a felmondás indokaként gazdasági okot jelölt meg, elismerte, hogy az jogellenes és erre tekintettel meghatározta a felmondás esetén járó kártérítés összegét.

- 3 R.C.C a felmondás miatt keresetet terjesztett elő a Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real-hoz (ciudad reali 2. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország), amelyben azt kérte, hogy [a bíróság] állapítsa meg a felmondás semmisségét, vagy helyette annak jogellenességét. Egyéb indokok mellett azzal érvelt, hogy a megfelelő kártérítés kiszámítása során azt az időpontot kellett alapul venni, amikor a közjegyzői irodában munkába állt, és nem pedig azt az időpontot, amikor M.O.L. számára kezdett dolgozni.
- 4 A Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (ciudad reali 2. sz. szociális és munkaügyi bíróság) 2018. március 7-i ítéletével elutasította a keresetet. Noha ez az ítélet elismeri a felmondás jogellenes jellegét, megállapítható, hogy a hatályos kollektív szerződés alapján a kártérítés kiszámítása szempontjából a 2016. január 13-i időpontot kell figyelembe venni.
- 5 R.C.C ezen ítélettel szemben fellebbezést nyújtott be a Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha-hoz (Kasztília-La Mancha felsőbírósága, Spanyolország). E bíróságban kétségek merülnek fel a 2001/23/EK irányelvnek az ügyre való alkalmazhatóságával kapcsolatban, amely meghatározó körülmény a kártérítés számítása szempontjából figyelembe veendő szolgálati idő meghatározása során, ezért a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemnek a Bíróság elé terjesztéséről határozott.

Az alapeljárás feleinek alapvető érvelései

- 6 A fellebbező a fellebbezés egyéb indokai között megállapítja, hogy a kártérítés számítása szempontjából a 1979. február 7-i időpontot kell alapul venni, míg az ellenérdekű fél szerint ebből a szempontból 2016. január 13. a releváns időpont.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indoklásának rövid ismertetése

- 7 A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy Spanyolországban a közjegyző olyan állami tisztviselő, aki versenyvizsgával tölti be a tisztséget, ugyanakkor munkavállalói tekintetében munkáltatói jogállással rendelkezik, és közöttük olyan munkaszerződések alapján áll fenn kapcsolat, amelyekre az összes általános és uniós munkaügyi jogszabály irányadó, és [munkáltatóként] be kell jelentkeznie az önálló vállalkozókra vonatkozó különleges szociális biztonsági rendszerbe (RETA). A közjegyzők képviselőik útján megtárgyalják a munkaügyi kollektív szerződéseket az alkalmazottakkal, 2010-ig az adott területre vonatkozóan, ezt követően pedig az egész ország területére kiterjedően.
- 8 Ha a közjegyző áthelyezés vagy nyugdíjazás miatt elhagyja álláshelyét, az utódja, aki dönthet arról, hogy [a tevékenységét] ugyanazon fizikai térben folytatja-e vagy sem, 25 évig köteles megőrizni az elődje az irattárát („archívum”), és kiadni a korábbi közjegyző által végzett tevékenységekről az érintettek által kért másolatokat és tanúsítványokat, illetve a kinevezett új közjegyző meg szokta tartani (bár jogszabály szerint nem köteles) a személyi állományt és a

létesítményeket, az úgynevezett „közjegyzői hivatalt”. Nincs olyan kifejezett, különös, illetve kollektív szerződéses szabály, amely a személyi állományt érintő felmondásra vonatkozik, kivéve a közjegyző áthelyezésének vagy személyes okokkal indokolt fizetés nélküli szabadságának esetét.

- 9 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a jelen ügyben olyan objektív, gazdasági okból történő elbocsátásról van szó, – ennél fogva nem a kinevezett közjegyző másik álláshelyre történő áthelyezéséből ered –, amelyre vitathatatlanul az ilyen típusú elbocsátásra vonatkozó általános szabályok irányadók, és amely tekintetében alapvető azon szolgálati idő meghatározása, amelyet figyelembe kell venni, függetlenül attól, hogy a szóban forgó elbocsátás jogszerű vagy jogellenes, mivel mind a két eset végkielégítési, illetve kártérítési igényt keletkeztet, a kártérítést pedig a munkavállaló valós munkabére és a szolgálati idő alapján számítják ki, bizonyos korlátokkal attól függően, hogy az [elbocsátás] jogszerű vagy jogellenes volt.
- 10 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy tekintettel arra, hogy a munkavállaló 1979. február 7. óta megszakítás nélkül végzett munkát különböző közjegyzők alkalmazásában, akik egymást követően töltötték be a közjegyzői álláshelyet Piedrabuena településen, a közjegyzőkkel rendes munkaviszonyban állva, ugyanazon irodában munkát végezve, és az álláshelyet betöltő korábbi, vezető közjegyzők elismerték számára az eredeti szolgálati idejét, és ezt követően 2016. január 13-tól lett az új vezető közjegyző M.O.L. alkalmazottja, aki ugyanazon munkakörben átvette a szóban forgó álláshelyet betöltő korábbi közjegyző számára munkát végző munkavállalókat ugyanazon telephelyen, ahol az irattárat őrzik, és ugyanazon tárgyi eszközökkel, az említett szolgálati idő elismerése nélkül, és aki később a munkavállaló gazdasági okból történő elbocsátásáról döntött, felmerül a kétség, hogy az ilyen helyzet 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 tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának hatálya alá tartozik-e, amely megállapítja, hogy az irányelvet „valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén [helyesen: szerződés vagy egyesülés alapján történő átruházása esetén]” kell alkalmazni.
- 11 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy amennyiben a felmondás miatt indított keresetnek helyt ad és megállapítja, hogy a 2001/23/EK irányelv a jelen ügyre alkalmazható, az említett irányelv rendelkezéseinek értelmében a kártérítés számítása szempontjából releváns szolgálati idő kezdete 1979. február 7. lehet. Emlékeztet arra is, hogy a nemzeti általános munkajogi szabályozás nem zárja ki e munkavállalókat a munkaügyi jogszabályok alkalmazásából, és a kollektív szerződések (amelyek semmiképpen nem lehetnek ellentétesek a jogszabállyal és az uniós joggal sem) csak a munkaszerződésnek a közjegyző másik álláshelyre történő áthelyezésének következményeként történő megszüntetéséből fakadó helyzetet szabályozzák.

- 12 Végül a kérdést előterjesztő bíróság arra hivatkozik, hogy a közjegyzők és az alkalmazottaik közötti munkaviszonyokra vonatkozóan kevés nemzeti ítélet született. Egyfelől a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) 2004. december 15-i ítéletét említi, amelyben a Reglamento Notarial de 1956 (a közjegyzőkről szóló 1956. évi rendelet) egyik cikkére hivatkozással megjegyzi, hogy e rendelkezést „szükségszerűen hatályon kívül helyezettnek kell tekinteni legalább a munkavállalók jogállásáról szóló törvény közzétételétől kezdve, amelynek hatályon kívül helyező rendelkezése az említett törvénnyel ellentétes valamennyi rendelkezést hatályon kívül helyezi. A 2. cikkben foglalt különös munkaviszonyok között pedig nem szerepel a közjegyzői irodák alkalmazottainak munkaviszonya, és a 49. cikkben felsorolt megszüntető okok között nem szerepel a munkáltató tevékenységének megszüntetése, kivéve a nyugdíjazás vagy halál esetét és azon eseteket, amelyek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. és 52. cikkének c) pontjában foglalt esetek szerinti objektív okok miatt történő megszüntetést eredményeznek. Ez azt jelenti, hogy e rendeletből kizárólag a munkavállalók jogállásáról szóló törvénynek a munkaviszonyra vonatkozó szabályozásával összeegyeztethető szabályok élnek tovább, és a munkaszerződés megszüntetésére vonatkozó szabályok nem tartoznak ezek közé.” Másfelől, a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) 2010. július 23-i ítéletét említi, amelyben e bíróság megállapítja, hogy a közjegyző által végzett közfeladat jogi természete „nem téríti el őt a munkáltatói minőségétől, mivel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 1. cikkének 2. bekezdésében előírt feltételek fennállnak, ez pedig meghatározza, hogy a munkaügyi jogszabályokban a munkáltatóval szemben előírt kötelezettségeket teljesíteni kell-e [...]”, amely ítéletben a továbbiakban azonban megállapította, hogy „a közjegyző nem a személyi és anyagi erőforrások szervezetének vezetője, aki az adott Iroda átadásával, amelyben az őt illető közfeladatot ellátta, vállalkozások jogutódlását valósíthatja meg, mivel az egymást követő kinevezései és az ebből következő áthelyezések a központi kormánytól függenek, és a konkrét közjegyzői irodába való kinevezésével nem válik a közjegyzői irodában jelen lévő szervezeti egység vezetőjévé, hanem csupán a közjegyzői iroda irattárának letéteményese és az említett közjegyzői irodában történő közfeladat-ellátás látható feje és irányítója lesz – ami szigorú értelemben véve nem közszolgálat.”