

**Predmet C-314/19****Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.  
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

16. travnja 2019.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

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

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

12. ožujka 2019.

**Tužiteljica:**

R.C.C.

**Tuženica:**

M.O.L.

**Predmet glavnog postupka**

Tužba zaposlenice javnobilježničkog ureda zbog nezakonitog otkaza.

**Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku**

Utvrđiti može li se Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona primijeniti na zaposlenicu javnobilježničkog ureda.

Pravnu osnovu čini članak 267. UFEU-a.

**Prethodno pitanje**

Primjenjuje li se članak 1. stavak 1. točka (a) Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili

pogona], a time i cjelokupna Direktiva, na situaciju u kojoj javni bilježnik – kao javni službenik koji je istodobno i privatni poslodavac osobama koje zapošljava u svojoj službi, čiji je status uređen općim propisima o radu i sektorskim kolektivnim ugovorom – nasljeđuje u službi drugog javnog bilježnika koji prestaje s radom, preuzima njegov upisnik akata, nastavlja obavljati djelatnost u istom uredu i istim sredstvima te preuzima osoblje koje je do tada radilo za njegovog prethodnika?

### **Navedene odredbe prava Unije**

Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona. Članak 1. stavak 1. točka (a).

### **Navedene odredbe nacionalnog prava**

- Ley de 28 de mayo 1862, Orgánica del Notariado (Organski zakon od 28. svibnja 1862. o javnim bilježnicima)

Članak 1.: „Javni bilježnik javni je službenik ovlašten za ovjeravanje, u skladu sa zakonom, ugovora i drugih izvansudskih pismena.

U čitavoj Kraljevini [Španjolskoj] samo je jedna vrsta tih službenika.”

- Decreto de 2 de junio de 1944 por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado (Dekret od 2. lipnja 1944. kojim se konačno potvrđuje Uredba o ustrojstvu i sustavu javnobilježničke službe), kako je izmijenjen Kraljevskim dekretom 457/2007 od 19. siječnja 2007. i Real Decretom 140/2015, de 6 de marzo, sobre demarcación notarial (Kraljevski dekret 140/2015 od 6. ožujka 2015. o javnobilježničkim okruzima).

Članak 69.: „[Javnobilježničkim uredom smatra se] ukupnost ljudskih i materijalnih resursa namijenjenih ostvarenju navedenog cilja [javnobilježničke službe].”

Članak 272.: „Javnobilježnički upisnik akata sadržava javnobilježničke isprave i ostale dokumente koji se ondje upisuju svake godine [...].”

- Estatuto de los Trabajadores (Zakon o radu)

Članak 44.

„1. Prijenos poduzeća, radnog centra ili neovisne proizvodne jedinice tog poduzeća ne znači sam po sebi kraj radnog odnosa: na novog poslodavca prelaze prava i obveze prethodnog poslodavca koje postoje na temelju ugovora o radu i socijalne sigurnosti, što uključuje obveze u vezi s

mirovinama pod uvjetima koje predviđa posebno primjenjivo zakonodavstvo, te općenito sve obveze u području dodatne socijalne zaštite koje je preuzeo prenositelj.

„2. Za potrebe ovog članka, prijenosom poduzeća smatra se prijenos gospodarskog subjekta koji zadržava svoj identitet, pod kojim se podrazumijeva organizirano grupiranje resursa radi obavljanja gospodarske djelatnosti, bila ona glavna ili sporedna.

Članak 51. stavak 1.: „Za potrebe ovog zakona kolektivnim otkazivanjem smatra se prestanak ugovora o radu zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga [...].”

Članak 52. točka (c): „[Do prestanka ugovora o radu može doći] kada postoji jedan od razloga predviđenih člankom 51. stavkom 1. i kada prestanak radnog odnosa zahvaća broj [radnika] manji od onog predviđenog tom odredbom.”

Članak 53.

„1. U slučaju sporazuma o prestanku ugovora o radu na temelju prethodnog članka potrebno je ispuniti sljedeće pretpostavke:

(a) radnik mora biti pisano obaviješten o razlozima;

(b) istodobno s pisanom obaviješću, radniku treba isplatiti otpremninu jednaku plaći za 20 dana rada za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca, pri čemu se razdoblja kraća od jedne godine obračunavaju prema broju navršenih mjeseci rada tako da ukupni iznos otpremnine ne može biti veći od dvanaest mjesečnih plaća.”

Članak 56.

„1. U slučaju proglašenja otkaza nedopuštenim, poslodavac mora u roku od pet dana od dostave presude ili vratiti radnika na posao ili mu isplatiti otpremninu jednaku plaći za 33 dana rada za svaku godinu radnog staža kod tog poslodavca, pri čemu se razdoblja kraća od jedne godine obračunavaju prema broju navršenih mjeseci rada tako da ukupni iznos otpremnine ne može biti veći od 24 mjesečne plaće. Isplata otpremnine dovodi do prestanka ugovora o radu s danom stvarnog prekida rada.”

- Convenio Colectivo para empleados de notarías del Colegio notarial de Albacete (Kolektivni ugovor zaposlenih u javnobilježničkim uredima javnobilježničke komore u Albaceteu) (stavljen izvan snage u 2010.).

Članak 16.: „Ugovor o radu prestaje zbog razloga utvrđenih u člancima 45. i 49. Zakona o radu.

Međutim, javni bilježnik koji preuzima javnobilježnički ured kao njegov nositelj dužan je – ako to dopuštaju važeći propisi – preuzeti zaposlenike svojeg prethodnika ili im, u slučaju nepreuzimanja, isplatiti otpremninu u obliku koji za svaki slučaj određuju važeći pravni propisi.

[...].”

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (Državni kolektivni ugovor za javne bilježnike i zaposlenike javnobilježničkih ureda (BOE od 23. 8. 2010.)

Članak 55.: „Prestanak radnog odnosa zbog prelaska u drugi ured ili dobrovoljnog napuštanja službe javnog bilježnika zaposleniku daje pravo na otpremninu u iznosu koji određuju važeći propisi za slučaj prelaska u drugi ured ili prestanka ugovora o radu zbog objektivnog razloga [trenutno je taj iznos jednak plaći za 20 dana rada za svaku godinu radnog staža, pri čemu se razdoblja kraća od jedne godine obračunavaju prema broju navršenih mjeseci rada tako da ukupni iznos otpremnine ne može biti veći od dvanaest mjesečnih plaća, u skladu s člankom 40. stavkom 1. i člankom 52. točkom (c) Zakona o radu], a ovisno o stvarnom trajanju službe kod javnog bilježnika koji prestaje s radom. Navedena otpremnina neće se isplatiti u sljedećim slučajevima:

U slučaju sporazuma javnih bilježnika, ako zaposlenik nastavlja raditi kod drugih javnih bilježnika.

Ako prije ili tijekom prelaska u drugi ured zaposlenik postigne dogovor o nastavku rada s drugim javnim bilježnikom.

Ako zaposlenik nastavi raditi kod istog javnog bilježnika u drugom uredu.

[...].”

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (Državni kolektivni ugovor za javne bilježnike i zaposlenike javnobilježničkih ureda (BOE od 16. 9. 2017.)

Članak 50.: „Prestanak radnog odnosa zbog prelaska u drugi ured (koji zahtijeva promjenu boravišta) ili dobrovoljnog napuštanja službe javnog bilježnika zaposleniku daje pravo na otpremninu u iznosu koji određuju važeći propisi za slučaj prelaska u drugi ured ili prestanka ugovora o radu zbog objektivnog razloga [trenutno je taj iznos jednak plaći za 20 dana rada za svaku godinu radnog staža, pri čemu se razdoblja kraća od jedne godine obračunavaju prema broju navršenih mjeseci rada tako da ukupni iznos otpremnine ne može biti veći od dvanaest mjesečnih plaća, u skladu s člankom 40. stavkom 1. i člankom 52. točkom (c) Zakona o radu], a ovisno o stvarnom trajanju službe kod javnog bilježnika koji prestaje s radom. Navedena otpremnina neće se isplatiti u sljedećim slučajevima:

1. U slučaju sporazuma javnih bilježnika, ako zaposlenik nastavlja raditi kod drugih javnih bilježnika.
  2. Ako prije ili tijekom prelaska u drugi ured, zaposlenik – na vlastitu inicijativu – postigne dogovor o nastavku rada s drugim javnim bilježnikom, pod uvjetom da potonji priznaje njegov minuli radni staž za potrebe isplate otpremnine.
  3. Ako zaposlenik nastavi raditi kod istog javnog bilježnika u drugom uredu.
- [...].”
- Presude Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska) od 15. prosinca 2004. i 23. srpnja 2010.

### **Kratak prikaz činjeničnog stanja i glavnog postupka**

1. Gospođa R.C.C., tužiteljica u glavnom postupku, bila je zaposlena u javnobilježničkom uredu u mjestu Piedrabuena od 7. veljače 1979. do 16. lipnja 2017., u službi različitih javnih bilježnika koji su u tom razdoblju vodili ured.
2. Gospođa M.O.L., tuženica u glavnom postupku, preuzela je ured 13. siječnja 2016. Dana 16. lipnja 2017, gospođa R.C.C. primila je obavijest o otkazu od gospođe M.O.L. u kojem se navodi da se otkazuje zbog gospodarskih razloga, priznaje se nepravедnost takvog rješenja i, posljedično, obračunava otpremnina.
3. Gospođa R.C.C. podnijela je Juzgadu de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (Radni sud br. 2. u Ciudad Realu, Španjolska) tužbu zbog nezakonitog otkaza u kojoj je zatražila da se on proglasi ništavim ili, podredno, nezakonitim. Tužiteljica je, među ostalim, navela da je prilikom izračuna odgovarajuće otpremnine valjalo kao referentni datum uzeti dan početka njezina rada u Uredu, a ne dan kada je započela raditi za gospođu M.O.L.
4. Presudom od 7. ožujka 2018. Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (Radni sud br. 2. u Ciudad Realu) odbio je tužbu. Iako je u toj presudi priznata nezakonitost otkaza, ocijenjeno je da je u skladu s važećim kolektivnim ugovorom referentni datum za potrebe izračuna otpremnine bio 13. siječnja 2016.
5. Gospođa R.C.C. žalila se na tu presudu Tribunalu Superior de Justicia de Castilla La-Mancha (Visoki sud Kastilje-La Manche, Španjolska). Taj sud dvoji o primjenjivosti Direktive 2001/23/EZ na ovaj predmet, što je odlučujući faktor za utvrđivanje minulog radnog staža koji valja uzeti u obzir prilikom izračuna otpremnine, zbog čega je odlučio uputiti Sudu ovaj zahtjev za prethodnu odluku.

**Najvažniji argumenti stranaka u glavnom postupku**

- 6 Među ostalim žalbenim razlozima tužiteljica u glavnom postupku, smatra da je referentni datum koji valja uzeti u obzir za potrebe izračuna otpremnine 7. veljače 1979., dok tuženica smatra da je to 13. siječnja 2016.

**Kratak prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku**

- 7 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da su javni bilježnici u Španjolskoj javni službenici koji stupaju u službu nakon provedenog postupka odabira, ali da istodobno imaju status poslodavca u odnosu na zaposlenike svojih ureda, s kojima su povezani ugovorima o radu koji podliježu svim općim radnopravnim propisima na nacionalnoj razini i na razini Unije te su dužni pristupiti Régimenu Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (Posebni sustav socijalnog osiguranja samozaposlenih radnika; u daljnjem tekstu: RETA). Javni bilježnici također pregovaraju sa svojim zaposlenicima, preko svojih predstavnika, o kolektivnim ugovorima koji su se do 2010. sklapali na regionalnoj, a nakon toga se sklapaju na nacionalnom razini.
- 8 Kada javni bilježnik napusti službu, zbog prelaska u drugi ured ili umirovljenja, njegov sljednik – koji može odlučiti o tome hoće li službu nastaviti u istom ili nekom drugom fizičkom prostoru – mora zadržati tijekom 25 godina arhiv „upisnik akata”) svojeg prethodnika i izdavati preslike isprava koje je on sačinio i potvrde o tim ispravama kada to zatraže korisnici, pri čemu je uobičajeno (iako ne i pravno obvezujuće) da novi nositelj zadrži osoblje i sredstva za rad, takozvani „javnobilježnički ured”. Ne postoji neko posebno izričito pravilo ili odredba kolektivnog ugovora o statusu osoblja u slučaju otkazivanja, osim kada je riječ o prelasku ili dobrovoljnom okončanju službe javnog bilježnika.
- 9 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je u ovom predmetu riječ o objektivnom otkazivanju zbog gospodarskog razloga – koji stoga nije posljedica prelaska nositelja u drugi javnobilježnički ured – na koje se nedvojbeno primjenjuju opća pravila o takvoj vrsti otkaza i u vezi s kojim je ključno utvrditi minuli radni staž koji valja uzeti u obzir, neovisno o tome je li navedeni otkaz zakonit ili ne jer u oba slučaja daje pravo na otpremninu, izračunatu s obzirom na stvarnu plaću zaposlenika i njegov minuli radni staž, uz određene granice ovisno o tome je li riječ o zakonitom ili nezakonitom otkazu.
- 10 Sud koji je uputio zahtjev smatra da se – imajući u vidu činjenicu da je zaposlenica neprekinuto radila od 7. veljače 1979. za različite javne bilježnike koji su jedan za drugim preuzimali javnobilježnički ured u mjestu Piedrabuena, da je s njima bila vezana redovnim radnim odnosom, da je radila u istom uredu, da su joj prethodni nositelji službe priznavali minuli radni staž, nakon čega je od 13. siječnja 2016. počela raditi za novog nositelja službe, gospođu M.O.L., koja je preuzela zaposlenike prethodnog nositelja, koji su obavljali službu u istom uredu, u kojem se čuva upisnik akata, i s istim materijalnim sredstvima, ali nije prihvatila njihov minuli radni staž ostvaren kod prethodnika te je naknadno odlučila



zaposlenici otkazati zbog gospodarskih razloga – postavlja se pitanje je li ta situacija obuhvaćena područjem primjene članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona, koji utvrđuje da se ona primjenjuje „na svaki prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona na drugog poslodavca, koji je posljedica ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća”.

- 11 Sud koji je uputio zahtjev naglašava da će se u slučaju prihvaćanja tužbe zbog nezakonitog otkaza i ocjene da se Direktiva 2001/23/EZ može primijeniti na ovaj predmet 7. veljače 1979. uzeti kao datum početka minulog radnog staža relevantan za izračun otpremnine, u skladu s odredbama te direktive. On također podsjeća na to da nacionalni opći radni propisi ne isključuju spomenuto osoblje iz primjene radnog zakonodavstva i da je u kolektivnim ugovorima (koji u svakom slučaju ne smiju biti protivni nacionalnim zakonima odnosno pravu Unije) uređena isključivo situacija proizišla iz prestanka ugovora zbog prelaska javnog bilježnika u drugi ured.
- 12 Naposljetku, sud koji je uputio zahtjev citira skromnu nacionalnu sudsku praksu u području radnih odnosa između javnih bilježnika i njihovih zaposlenika. S jedne strane, on navodi presudu Tribunala Supremo (Vrhovni sud) od 15. prosinca 2004. u kojoj se u vezi s jednim člankom Uredbe o javnobilježničkoj službi iz 1956. navodi da ga treba smatrati „stavljnim izvan snage, u najmanju ruku od donošenja Zakona o radu, čija derogatorna odredba stavlja izvan snage svaku odredbu drugog propisa koja mu je protivna. Među posebnim radnim odnosima iz članka 2. ne nalaze se radni odnosi zaposlenika javnobilježničkih ureda, a među razlozima za prestanak ugovora o radu iz članka 49. nema poslodavčevog napuštanja službe, osim u slučajevima umirovljenja ili smrti odnosno u slučajevima u kojima je do prestanka ugovora o radu došlo zbog objektivnih razloga o kojima se govori u članku 51. i članku 52. točki (c) Zakona o radu. To znači da od svih odredaba navedene uredbe na snazi ostaju samo one koje su sukladne uređenju radnih odnosa iz Zakona o radu, što nije slučaj s odredbama o prestanku ugovora o radu”. S druge strane, on upućuje na presudu Tribunala Supremo (Vrhovni sud) od 23. srpnja 2010. u kojoj se navodi da pravna priroda javne službe koju obavlja javni bilježnik „ne oduzima potonjem status poslodavca ako su ispunjeni zahtjevi iz članka 1. stavka 2. Zakona o radu, što znači da treba ispunjavati obveze koje poslodavac ima na temelju radnog zakonodavstva [...]”, ali u kojoj se u daljnjem njezinu tekstu ističe da „javni bilježnik nije nositelj skupa personalnih i materijalnih sredstava koji, nakon prijenosa ureda u kojem je javni bilježnik obavljao javnu službu, može dovesti do sukcesije poduzetnika jer njegova daljnja imenovanja i posljedični prelasci ovise o Vladi te da on zbog imenovanja u točno određeni javnobilježnički ured ne postaje nositelj organizacijske cjeline koja ga obilježava, nego je isključivo odgovoran za upisnik akata te je puki voditelj i upravitelj službe koja se u tom uredu obavlja, a koja nije javna služba u užem smislu riječi”.