

Sprawa C-314/19

**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym
złożonego zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem
Sprawiedliwości**

Data wpływu:

16 kwietnia 2019 r.

Sąd odsyłający:

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

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie
orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

12 marca 2019 r.

Strona skarżąca:

R.C.C.

Strona pozwana:

M.O.L.

Przedmiot postępowania głównego

Powództwo przeciwko zwolnieniu pracownicy kancelarii notarialnej.

**Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie
prejudycjalnym**

Określenie, czy dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów ma zastosowanie do pracownicy kancelarii notarialnej.

Podstawę prawną stanowi art. 267 TFUE.

Pytanie prejudycjalne

Czy art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 2001/23[WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów] a tym samym treść tej dyrektywy ma zastosowanie do sytuacji, w której właściciel kancelarii notarialnej, urzędnik publiczny, który jest jednocześnie prywatnym przedsiębiorcą zatrudniającym u siebie pracowników, przy czym jego status pracodawcy regulują ogólne przepisy prawa pracy oraz branżowy układ zbiorowy, przejmuje urząd poprzedniego ustępującego właściciela kancelarii notarialnej, przejmując jego repertorium, kontynuuje prowadzenie działalności w tym samym miejscu pracy, z tym samym wyposażeniem majątkowym i przejmuje pracowników, których zatrudniał poprzedni notariusz prowadzący tę kancelarię?

Powołane przepisy prawa Unii

Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Artykuł 1 ust. 1 lit. a).

Powołane przepisy prawa krajowego

- Ley de 28 de mayo 1862, *Orgánica del Notariado* (ustawa organiczna z dnia 28 maja 1862 r. – prawo o notariacie)

Artykuł 1: „Notariusz jest urzędnikiem publicznym upoważnionym do poświadczania zgodnie z prawem umów i innych czynności pozasądowych.

W całym Królestwie istnieje tylko jedna kategoria tych urzędników”.

- 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 z dnia 2 czerwca 1944 r. ostatecznie zatwierdzający rozporządzenie w sprawie organizacji i systemu notariatu) w wersji zmienionej Real Decreto 457/2007, de 19 de enero (dekretem królewskim nr 457/2007 z dnia 19 stycznia) i Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre demarcación notarial (dekretem królewskim nr 140/2015 z dnia 6 marca w sprawie okręgów notarialnych).

Artykuł 69: „[Przez biuro państwowe rozumie się] zbiór zasobów ludzkich i majątkowych przeznaczonych do realizacji tego celu [publicznej służby notarialnej]”.

Artykuł 272: „Repertorium notarialne zawiera akty notarialne i inne dokumenty umieszczane w nim każdego roku [...]”.

– Estatuto de los Trabajadores (kodeks pracy)

Artykuł 44

„1. Przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu bądź niezależnej jednostki produkcyjnej przedsiębiorstwa nie prowadzi automatycznie do rozwiązania stosunku pracy; nowy pracodawca wstępuje w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, w tym zobowiązania emerytalne, na warunkach przewidzianych przez właściwe przepisy szczególne, a ogólnie we wszystkie obowiązki w dziedzinie dodatkowej ochrony socjalnej, jakich podjął się zbywający.

2. Do celów niniejszego przepisu pod pojęciem przejęcia przedsiębiorstwa rozumie się przejęcie jednostki gospodarczej zachowującej swoją tożsamość, rozumianej jako zorganizowany zespół zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza”.

Artykuł 51 ust. 1: „Do celów niniejszej ustawy »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z powodów ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych [...]”.

Artykuł 52 lit. c): „[Umowa może zostać rozwiązana] jeżeli wystąpi którakolwiek z przyczyn przewidzianych w art. 51 ust. 1, a rozwiązanie dotyczy mniejszej liczby [pracowników] niż liczba przewidziana w tym przepisie”.

Artykuł 53

„1. Przyjęcie porozumienia dotyczącego rozwiązania na podstawie przepisów poprzedzającego artykułu wymaga spełnienia następujących przesłanek:

- a) pisemnego powiadomienia pracownika z wyjaśnieniem przyczyny;
- b) wypłacenia pracownikowi, jednocześnie z doręczeniem pisemnego powiadomienia, odprawy pieniężnej w wysokości wynagrodzenia należnego za 20 dni za każdy rok zatrudnienia pracownika, przy czym odprawa za okresy krótsze niż jeden rok jest obliczana proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy i nie może przekroczyć wysokości 12 wynagrodzeń miesięcznych”.

Artykuł 56

„1. W przypadku orzeczenia bezzasadności zwolnienia pracodawca w terminie pięciu dni od doręczenia wyroku może zdecydować się na przywrócenie pracownika do pracy albo na wypłatę odszkodowania równego wynagrodzeniu za trzydzieści trzy dni pracy za każdy przepracowany rok i proporcjonalnie, zgodnie z liczbą przepracowanych miesięcy, za okres krótszy niż rok, do maksymalnej wysokości dwudziestu czterech wynagrodzeń miesięcznych. Decyzja o wypłacie odszkodowania oznacza rozwiązanie umowy o pracę z dniem faktycznego zaprzestania świadczenia pracy”.

- Convenio Colectivo para empleados de notariás del Colegio notarial de Albacete (układ zbiorowy dla pracowników kancelarii notarialnych izby notarialnej w Albacete) (uchylony w 2010 r.).

Artykuł 16: „Umowa o pracę zostaje zawieszona i rozwiązana z przyczyn określonych w art. 45 i 49 kodeksu pracy.

Niemniej jednak notariusz w chwili wejścia w posiadanie kancelarii notarialnej przejmuje stosunki pracy nawiązane przez swojego poprzednika, jeżeli obowiązujące ustawodawstwo na to zezwala, lub ma obowiązek wypłaty pracownikowi lub pracownikom, których nie zamierza zatrudnić, odprawy w formie, którą dla każdego przypadku określa obowiązujące prawo pozytywne.

[...]”.

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (państwowy układ zbiorowy notariuszy i pracowników notariatu) (BOE z dnia 23.8.2010 r.)

Artykuł 55: „Rozwiązanie stosunku pracy w związku z przeniesieniem notariusza lub dobrowolnym zaprzestaniem przez niego działalności uprawnia pracownika do otrzymania odprawy przewidzianej każdorazowo w obowiązującym ustawodawstwie, w przypadku przeniesienia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn obiektywnych [odpowiadającego obecnie wynagrodzeniu należnemu za 20 dni za każdy rok zatrudnienia pracownika, przy czym odprawa za okresy krótsze niż jeden rok jest obliczana proporcjonalnie do liczby przepracowanych miesięcy i nie może przekroczyć wysokości 12 wynagrodzeń miesięcznych, zgodnie z art. 40 [ust.] 1 lub 52 lit. c) kodeksu pracy], wszystko to w zależności od rzeczywistego czasu świadczenia pracy na rzecz zaprzestającego działalności notariusza. Rzeczona odprawa nie przysługuje, jeżeli nastąpi którakolwiek z poniższych sytuacji:

W przypadku porozumienia między notariuszami, jeżeli pracownik kontynuuje pracę z kolejnymi właścicielami.

Jeżeli przed lub jednocześnie z przeniesieniem pracownik porozumie się z kolejnym notariuszem w sprawie kontynuowania pracy.

Jeżeli pracownik przechodzi z właścicielem do nowego miejsca pracy.

[...]”.

- II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (II państwowy układ zbiorowy notariuszy i pracowników notariatu) (BOE z dnia 16.9.2017 r.)

Artykuł 50: „Rozwiązanie stosunku pracy w związku z przeniesieniem notariusza (które wymaga zmiany miejsca zamieszkania) lub dobrowolnym zaprzestaniem przez niego działalności uprawnia pracownika do otrzymania odprawy przewidzianej każdorazowo w obowiązującym ustawodawstwie, w przypadku przeniesienia lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn obiektywnych [odpowiadającego obecnie wynagrodzeniu za 20 dni za każdy przepracowany rok, przy czym dla okresów krótszych niż rok odprawa ta obliczana jest proporcjonalnie w oparciu o przepracowane miesiące, aż do równowartości 12 miesięcznych wynagrodzeń, zgodnie z art. 40 ust. 1 lub 52 lit. c) kodeksu pracy], wszystko to w zależności od rzeczywistego czasu świadczenia pracy na rzecz ustępującego notariusza. Rzeczona odprawa nie przysługuje, jeżeli wystąpi którakolwiek z poniższych sytuacji:

1. W przypadku porozumienia między notariuszami, jeżeli pracownik kontynuuje pracę z kolejnymi właścicielami.
2. Jeżeli przed lub jednocześnie z przeniesieniem pracownik porozumie się z kolejnym notariuszem w sprawie kontynuowania pracy, o ile notariusz, który zawiera umowę uznaje staż pracy do celów odprawy.
3. Jeżeli pracownik przechodzi z właścicielem do nowego miejsca pracy.

[...]”.

- Wyroki Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 15 grudnia 2004 r. oraz z dnia 23 lipca 2010 r.

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i postępowania głównego

- 1 Strona, która wnosi odwołanie w postępowaniu głównym, R.C.C., była zatrudniona w kancelarii notarialnej w miejscowości Piedrabuena od dnia 7 lutego 1979 r. do dnia 16 czerwca 2017 r., świadcząc pracę na rzecz różnych notariuszy, którzy zajmowali to stanowisko w tym okresie.
- 2 W dniu 13 stycznia 2016 r. stanowisko to objęła M.O.L, strona pozwana w postępowaniu głównym. W dniu 16 czerwca 2017 r. R.C.C. otrzymała od M.O.L. wypowiedzenie, w którym twierdzono, że zwolnienia dokonano

z powodów ekonomicznych, rozpoznając jego niedopuszczalny charakter i obliczając w związku z tym wysokość odszkodowania.

- 3 R.C.C. wniosła do Juzgado de lo Social n.º 2 w Ciudad Real powództwo przeciwko zwolnieniu, w którym żądała stwierdzenia jego nieważności lub, ewentualnie, jego niedopuszczalności. Twierdziła między innymi, że w celu obliczenia należnego odszkodowania należy przyjąć za punkt odniesienia datę, w której rozpoczęła pracę w kancelarii notarialnej, a nie datę, w której rozpoczęła pracę dla M.O.L.
- 4 Wyrokiem z dnia 7 marca 2018 r. Juzgado de lo Social n.º 2 w Ciudad Real oddalił pozew. Chociaż w wyroku stwierdzono niedopuszczalny charakter zwolnienia, uznano, że zgodnie z obowiązującym układem zbiorowym datą, którą należy przyjąć za punkt odniesienia dla celów obliczenia odszkodowania, jest dzień 13 stycznia 2016 r.
- 5 R.C.C. wniosła odwołanie od tego wyroku do Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha (wyższego sądu w Kastylii-La Manczy). Sąd ten ma wątpliwości co do możliwości zastosowania dyrektywy 2001/23/WE do niniejszej sprawy, która ma decydujące znaczenie dla ustalenia stażu pracy, jaki należy uwzględnić przy obliczaniu odszkodowania i w związku z tym postanowił zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z niniejszym wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym

- 6 Strona skarżąca uważa między innymi, że datą, którą należy przyjąć za punkt odniesienia dla celów obliczenia odszkodowania jest dzień 7 lutego 1979 r., podczas gdy strona pozwana uważa, że właściwą datą w tym zakresie jest dzień 13 stycznia 2016 r.

Zwięzłe uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 7 Sąd odsyłający wyjaśnia, że w Hiszpanii notariusz jest urzędnikiem publicznym, który wstępuje na stanowisko w drodze konkursu, ale jednocześnie posiada status pracodawcy wobec zatrudnionych przez siebie pracowników, wiążąc się z nimi na podstawie umów o pracę podlegających wszystkim przepisom ogólnym i unijnym z zakresu prawa pracy oraz jest zobowiązany do zarejestrowania się w specjalnym systemie zabezpieczenia społecznego dla pracowników prowadzących działalność na własny rachunek [Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (RETA)]. Notariusze negocjują również ze swoimi pracownikami za pośrednictwem przedstawicieli każdej ze stron układy zbiorowe pracy, do roku 2010 na poziomie regionalnym, a od tego roku na poziomie państwowym.
- 8 Gdy notariusz opuszcza swoje stanowisko, w drodze przeniesienia lub przejścia na emeryturę, jego następcą, który może zdecydować, czy kontynuować pracę

w tej samej lokalizacji fizycznej, musi przechowywać przez 25 lat archiwum („repertorium”) swojego poprzednika, wydając na wniosek użytkowników wypisy i zaświadczenia o czynnościach przeprowadzonych przez poprzedniego notariusza, przy czym zwyczajem jest (choć nie jest obowiązkiem prawnym) utrzymanie personelu i urzędzeń przez nowego właściciela, tak zwanego „biura państwowego”. Nie istnieje żadne bezpośrednie uregulowanie szczególne ani uregulowanie w układzie zbiorowym dotyczące sytuacji pracowników w przypadku zwolnienia, z wyjątkiem przypadków przeniesienia notariusza lub dobrowolnego zaprzestania przez niego działalności.

- 9 Sąd odsyłający stoi na stanowisku, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia ze zwolnieniem obiektywnym z powodów ekonomicznych - niewynikającym zatem z przeniesienia właściciela kancelarii notarialnej - do którego bezsprzecznie zastosowanie mają ogólne zasady takiego rodzaju zwolnienia i w odniesieniu do którego istotne jest określenie stażu pracy, jaki należy uwzględnić, niezależnie od tego, czy takie zwolnienie jest dopuszczalne, ponieważ w obu przypadkach istnieje prawo do odprawy lub odszkodowania, obliczanych na podstawie rzeczywistego wynagrodzenia i stażu pracy, z pewnymi ograniczeniami w zależności od tego, czy zwolnienie jest dopuszczalne.
- 10 Sąd odsyłający uważa, że z uwagi na fakt, że pracownica świadczyła pracę nieprzerwanie od dnia 7 lutego 1979 r. na rzecz różnych notariuszy, którzy kolejno pełnili urząd notariusza w miejscowości Piedrabuena, była z nimi związana zwykłym stosunkiem pracy, świadczyła usługi w tym samym miejscu pracy, a poprzedni notariusze uznawali jej dotychczasowy staż pracy, zaś nowa notariusz, M.O.L., została jej pracodawcą od dnia 13 stycznia 2016 r., przejęła pracowników, którzy pracowali dla poprzedniego notariusza na tym stanowisku, w tym samym miejscu pracy, gdzie przechowywane jest repertorium, i z tymi samymi składnikami majątkowymi, przy czym nie uznała tego stażu pracy, a następnie podjęła decyzję o zwolnieniu pracownicy z powodów ekonomicznych, powstaje pytanie, czy taka sytuacja wchodzi w zakres stosowania art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 2001/23/WE, z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, który stanowi, że ma ona zastosowanie „do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia”.
- 11 Sąd odsyłający wskazuje, że jeżeli powództwo przeciwko zwolnieniu zostanie uwzględnione, a dyrektywa 2001/23/WE zostanie uznana za mającą zastosowanie w niniejszej sprawie, właściwą datą początkową stażu pracy dla obliczenia wysokości odszkodowania będzie dzień 7 lutego 1979 r., zgodnie z przepisami tej dyrektywy. Ponadto przypomina, że krajowe, ogólne przepisy prawa pracy nie wykluczają takich pracowników ze stosowania [wobec nich] prawa pracy oraz że w układach zbiorowych (które w żadnym przypadku nie mogą być sprzeczne z

przepisami prawa ani prawem Unii) uregulowano jedynie sytuację wynikającą z rozwiązania umowy w wyniku przeniesienia notariusza.

- 12 Wreszcie, sąd odsyłający powołuje się na ograniczone orzecznictwo krajowe dotyczące stosunków pracy między notariuszami a ich pracownikami. Cytuje on z jednej strony wyrok Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 15 grudnia 2004 r., w którym, odnosząc się do artykułu rozporządzenia ws. notariatu z 1956 r., wskazano, że przepis ten należy rozumieć jako „siłą rzeczy uchylony, przynajmniej od momentu uchwalenia Estatuto de los Trabajadores (kodeksu pracy), którego przepis uchylający unieważnił wszelkie przepisy pozostające z nim w sprzeczności. Wśród szczególnych stosunków pracy, o których mowa w art. 2, brak jest stosunku pracy pracowników kancelarii notarialnych, a wśród powodów rozwiązania umowy wymienionych w art. 49 brak jest odejścia pracodawcy, z wyjątkiem przypadków przejścia na emeryturę lub śmierci oraz tych, które skutkują zakończeniem stosunku pracy z przyczyn obiektywnych w przypadkach, o których mowa w art. 51 i 52 lit. c) Estatuto de los Trabajadores. Oznacza to, że z tego dekretu obowiązywać będą jedynie te przepisy, które są zgodne z uregulowaniem, które Estatuto [de los Trabajadores] przewiduje w odniesieniu do stosunku pracy, a te, które dotyczą rozwiązania umowy, nie są objęte tym przepisem”. Z drugiej strony przywołuje on orzeczenie Tribunal Supremo z dnia 23 lipca 2010 r., w którym stwierdzono, że charakter prawny funkcji publicznej, jaką pełni notariusz „nie zwalnia go z jego statusu pracodawcy, ponieważ są spełnione przesłanki z art. 1.2 Estatuto de los Trabajadores, co oznacza, że musi on przestrzegać obowiązków nałożonych na przedsiębiorcę w prawie pracy [...]”, ale w którym w dalszej części wskazano, że „notariusz nie jest osobą odpowiedzialną za organizację składającą się z zasobów ludzkich i materialnych, która poprzez przekazanie odpowiedniego biura, w którym pełnił swoją funkcję publiczną, powoduje zjawisko sukcesji przedsiębiorstw, ponieważ jego kolejne powołania i wynikające z nich przeniesienia zależą od rządu państwa i nie staje się on również, poprzez fakt powołania do określonej kancelarii notarialnej, właścicielem właściwej dla niej struktury organizacyjnej, lecz jedynie depozytariuszem jej repertorium i zwykłym szefem kierującym publiczną służbą – która nie jest służbą publiczną w ścisłym tego słowa znaczeniu – prowadzoną w tym biurze”.