

Processo C-314/19**Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

16 de abril de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Tribunal Superior de Justiça de Castela-Mancha, Espanha)

Data da decisão de reenvio:

12 de março de 2019

Recorrente:

R.C.C.

Recorrida:

M.O.L.

Objeto do processo principal

Ação fundada no despedimento de uma trabalhadora de um cartório notarial.

Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial

Determinar se a Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, é aplicável a uma trabalhadora de um cartório notarial.

O fundamento jurídico é o artigo 267.º TFUE.

Questão prejudicial

O artigo 1.º, n.º 1, alínea a) da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos], e, por conseguinte, o conteúdo da diretiva, é aplicável a uma situação em que o titular de um cartório notarial, funcionário público que é simultaneamente empregador privado do pessoal ao seu serviço, sendo essa relação como empregador objeto da legislação geral do trabalho e da convenção coletiva do setor, que sucede no lugar ao anterior titular do cartório notarial que cessou funções, conservando o seu arquivo, continua a prestar serviço no mesmo local de trabalho, com a mesma estrutura material, e mantém o pessoal que, ao abrigo de contratos de trabalho, trabalhava para o anterior titular do lugar?

Disposições de direito da União invocadas

Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos. Artigo 1.º, n.º 1, alínea a).

Disposições nacionais invocadas

- Ley de 28 de mayo 1862, Orgánica del Notariado [Lei de 28 de maio de 1862 (Lei Orgânica do Notariado)]

Artigo 1.º: «O notário é o funcionário público habilitado a certificar, nos termos da lei, os contratos e outros atos extrajudiciais.

Haverá uma única classe destes funcionários em todo o território do Reino.»

- Decreto de 2 de junho que aprova com carácter definitivo o Reglamento de la Organización y Régimen del Notariado (Regulamento da Organização e Regime Notarial), conforme alterado pelo Real Decreto 457/2007, de 19 de janeiro, e pelo Real Decreto 140/2015, de 6 de março, sobre demarcación notarial (Real Decreto 140/2015, de 6 de março, relativo às circunscricões notariais).

Artigo 69.º: «[Por cartório público entende-se o] conjunto de meios pessoais e materiais organizados para prosseguir o referido objetivo [serviço público de notariado].»

Artigo 272.º: «O arquivo notarial inclui os instrumentos públicos e outros documentos nele integrados anualmente [...].»

– Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores)

Artigo 44.º

«1. A transferência de uma empresa, de um local de trabalho ou de uma unidade de produção autónoma não extingue, só por si, a relação de trabalho, ficando o novo empregador sub-rogado nos direitos e obrigações laborais e de segurança social do empregador anterior, incluindo as obrigações relativas a pensões nos termos previstos na respetiva legislação específica aplicável, e, em geral, todas as obrigações do cedente em matéria de proteção social complementar.

2. Para efeitos do presente artigo, considera-se transferência de empresa a transmissão de uma entidade económica que mantém a sua identidade, entendida como um conjunto de meios organizados com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória.»

Artigo 51.º, n.º 1: «Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por “despedimento coletivo” a cessação de contratos de trabalho por razões económicas, técnicas, de organização ou de produção [...].»

Artigo 52.º, alínea c): «[O contrato de trabalho pode cessar] quando ocorra uma das causas previstas no artigo 51.º, n.º 1, e a cessação afete um número de trabalhadores inferior ao limite previsto na referida disposição.»

Artigo 53.º

«1. O acordo de cessação previsto no artigo anterior está sujeito à observância dos seguintes requisitos:

- a) Comunicação escrita dos motivos ao trabalhador.
- b) Aquando da entrega da comunicação escrita, disponibilização ao trabalhador de uma compensação correspondente a 20 dias de salário por ano de trabalho, calculando-se em duodécimos os períodos inferiores a um ano, até um máximo de 12 salários mensais.»

Artigo 56.º

«1. Quando o despedimento for declarado ilícito, o empregador, no prazo de 5 dias a contar da notificação da sentença, poderá optar entre a reintegração do trabalhador ou o pagamento de uma compensação equivalente a 33 dias de salário por ano de serviço, calculando-se em duodécimos os períodos inferiores a um ano, até um máximo de 24 salários mensais. A opção pela compensação determinará a cessação do contrato de trabalho e considera-se efetuada à data da cessação efetiva do trabalho.»

- Convenção Coletiva dos trabalhadores dos cartórios notariais do Colegio notarial de Albacete (revogada em 2010).

Artigo 16.º: «O contrato de trabalho suspende-se e extingue-se pelas causas previstas nos artigos 45.º e 49.º do Estatuto dos Trabalhadores.

No entanto, ao tomar posse de um cartório notarial como titular do mesmo, o notário assume as relações laborais do seu antecessor em conformidade com a legislação vigente, ou efetua o pagamento de uma compensação nos termos previstos para cada caso pela legislação em vigor ao trabalhador ou trabalhadores com quem não celebrar contrato.

[...].»

- Convenção coletiva nacional dos notários e trabalhadores contratados (BOE de 23.8.2010)

Artigo 55.º: «Em caso de cessação do contrato de trabalho por transferência ou licença sem vencimento do notário, o trabalhador tem direito à compensação prevista na legislação em vigor para o caso de transferência ou cessação por causa objetiva [atualmente equivalente a vinte dias de salário por ano de serviço, calculando-se em duodécimos os períodos de tempo inferiores a um ano, até um máximo de doze salários mensais, nos termos dos artigos 40.º, n.º 1, ou 52.º, c), do Estatuto dos Trabalhadores], em função da duração efetiva da prestação de serviços ao notário cessante. O direito à compensação não se verifica nas situações seguintes:

Se, havendo acordo entre os notários, o trabalhador continuar com outro titular.

Se, à data da transferência ou anteriormente, o trabalhador chegar a acordo com outro notário para continuar a trabalhar.

Se o trabalhador acompanhar o titular no seu novo local de trabalho.

[...].»

- II Convenção coletiva nacional dos notários e trabalhadores contratados (BOE de 16.9.2017)

Artigo 50.º: «Em caso de cessação do contrato de trabalho por transferência (que exija alteração de domicílio) ou licença sem vencimento do notário, o trabalhador tem direito à compensação prevista na legislação vigente para o caso de transferência ou cessação por causa objetiva [atualmente equivalente a vinte dias de salário por ano de serviço, calculando-se em duodécimos os períodos de tempo inferiores a um ano, até um máximo de doze salários mensais, nos termos dos artigos 40.º, n.º 1, ou 52.º, c), do Estatuto dos Trabalhadores], em função da duração efetiva da prestação de serviços ao

notário cessante. O direito à compensação não se verifica nas situações seguintes:

1. Se, havendo acordo entre os notários, o trabalhador continuar com outro titular.
2. Se, à data da transferência ou anteriormente, por iniciativa do trabalhador, este chegar a acordo com outro notário para continuar a trabalhar, desde que o notário que o contrata lhe reconheça a antiguidade para efeitos de compensação.
3. Se o trabalhador acompanhar o titular no seu novo local de trabalho.

[...].».

- Acórdãos do Supremo Tribunal de 15 de dezembro de 2004 e de 23 de julho de 2010.

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 R.C.C, recorrente no processo principal, esteve empregada no cartório notarial da localidade de Piedrabuena desde 7 de fevereiro de 1979 até 16 de junho de 2017, prestando serviço aos diversos notários que ocuparam o lugar durante esse período.
- 2 Em 13 de janeiro de 2016, M.O.L, recorrida no processo principal, tomou posse do lugar. Em 16 de junho de 2017, R.C.C recebeu uma carta de despedimento enviada por M.O.L., alegando que o despedimento tinha razões económicas, reconhecendo que não havia justa causa de despedimento e, conseqüentemente, apresentando o cálculo da correspondente indemnização.
- 3 R.C.C intentou no Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Ciudad Real) uma ação na qual pedia que o despedimento fosse declarado nulo ou, em alternativa, ilícito. Alegou, entre outros motivos, que, para o cálculo da indemnização devida, era necessário ter em conta a data em que começou a trabalhar no cartório notarial, e não a data em que começou a trabalhar para M.O.L.
- 4 Por decisão de 7 de março de 2018, o Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Ciudad Real) julgou improcedente a ação. Embora esta sentença reconheça o caráter ilícito do despedimento, declara que, segundo a convenção coletiva em vigor, a data a ter em conta para efeitos do cálculo da indemnização é 13 de janeiro de 2016.
- 5 R.C.C interpôs recurso desta sentença para o Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha (Tribunal Superior de Justiça de Castela-Mancha). Este órgão jurisdicional tem dúvidas sobre a aplicabilidade da Diretiva 2001/23/CE ao caso

dos autos, aspeto decisivo para determinar a antiguidade a ter em conta para efeitos do cálculo da indemnização, pelo que decidiu submeter o presente pedido de decisão prejudicial ao Tribunal de Justiça.

Argumentos essenciais das partes no processo principal

- 6 Entre outros fundamentos do recurso, a recorrente considera que a data a ter em conta para efeitos do cálculo da indemnização é 7 de fevereiro de 1979, ao passo que a recorrida entende que a data relevante para este efeito é 13 de janeiro de 2016.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 7 O órgão jurisdicional de reenvio explica que, em Espanha, o notário é um funcionário público que é provido no lugar por concurso mas que, simultaneamente, tem a qualidade de empregador dos trabalhadores a seu cargo, com quem celebra contratos de trabalho sujeitos à legislação geral do trabalho e da União, e é obrigado a inscrever-se no Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos [Regime Especial da Segurança Social dos Trabalhadores Independentes (RETA)]. Os notários também negociam com os seus empregados, através dos respetivos representantes, convenções coletivas de trabalho, de âmbito territorial até 2010 e, a partir dessa data, de âmbito nacional.
- 8 Quando um notário deixa o seu lugar, por transferência ou aposentação, o seu sucessor, que pode decidir se continua ou não no mesmo espaço físico, deve conservar durante 25 anos o arquivo do anterior notário, emitindo as cópias e as certidões dos atos por ele efetuados quando lhe sejam requeridas pelos utilizadores, sendo habitual (embora não obrigatório por lei) que o novo titular mantenha o quadro de pessoal e as instalações, o designado «cartório público». Não existe nenhuma norma específica expressa, nem mesmo convencional, sobre a situação do quadro de pessoal em caso de despedimento, exceto nos casos de transferência ou de licença sem vencimento do notário.
- 9 O órgão jurisdicional de reenvio considera que, no caso dos autos, estamos perante um despedimento sem justa causa, por razões económicas - por conseguinte, não resultante da transferência do titular do cartório notarial para outro lugar -, ao qual se aplicam inegavelmente as regras gerais deste tipo de despedimento e em relação ao qual é essencial determinar a antiguidade que se deve ter em consideração, independentemente de o referido despedimento ser lícito ou ilícito, uma vez que ambos os casos conferem direito a indemnização, calculada em função da retribuição efetiva do trabalhador e da antiguidade, com diferentes limites consoante seja lícito ou ilícito.
- 10 O órgão jurisdicional de reenvio considera que, tendo em conta que a trabalhadora prestou serviço ininterruptamente desde 7 de fevereiro de 1979 por conta dos diversos notários que têm ocupado sucessivamente o cargo na localidade de

Piedrabuena, aos quais a vinculava uma relação de trabalho normal, prestando os seus serviços no mesmo local de trabalho, e tendo-lhe sido reconhecida a sua antiguidade inicial pelos anteriores titulares do lugar, tendo, desde 13 de janeiro de 2016, passado a ser sua empregadora a nova titular, M.O.L, a qual assumiu os trabalhadores do notário que anteriormente ocupava esse lugar, no mesmo local de trabalho, onde se encontra o arquivo, e com os mesmos elementos materiais, sem reconhecer a sua antiguidade inicial, e posteriormente decidiu despedir a trabalhadora por razões económicas, coloca-se a questão de saber se esta situação se encontra abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, que prevê que a mesma é aplicável «à transferência para outra entidade patronal de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento, quer essa transferência resulte de uma cessão convencional quer de uma fusão».

- 11 O órgão jurisdicional de reenvio refere que, caso a ação por despedimento seja julgada procedente e se considere que a Diretiva 2001/23/CE é aplicável ao caso dos autos, a data da antiguidade relevante para efeitos do cálculo da indemnização seria 7 de fevereiro de 1979, nos termos do disposto nessa diretiva. Recorda, além disso, que a legislação geral do trabalho nacional não exclui a aplicação da legislação laboral a estes trabalhadores e que nas convenções coletivas (que, de qualquer forma, não podiam ser contrárias à legislação nem ao direito da União) apenas se regulou a situação resultante da cessação do contrato em consequência da transferência do notário para outro lugar.
- 12 Por último, o órgão jurisdicional de reenvio faz referência à escassa jurisprudência nacional existente em matéria de relações laborais entre os notários e os seus empregados. Refere, por um lado, o Acórdão do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) de 15 de dezembro de 2004, no qual, aludindo a um artigo do Regulamento do Notariado de 1956, se salientava que essa norma devia considerar-se «necessariamente revogada, pelo menos desde a promulgação do Estatuto dos Trabalhadores, cuja disposição revogatória deixava sem efeito todas as disposições contrárias a essa lei. Além disso, entre as relações de trabalho de carácter especial previstas no artigo 2.º não consta a dos empregados dos cartórios notariais e entre as causas de cessação elencadas no artigo 49.º não consta a saída do empregador, salvo nos casos de aposentação ou morte e nos que dão lugar à cessação por razões objetivas nas situações previstas nos artigos 51.º e 52.º, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores. Isto pressupõe que do referido Decreto apenas subsistirão as normas que sejam compatíveis com a regulação da relação de trabalho efetuada pelo Estatuto, sendo que as relativas à cessação do contrato não se encontram neste caso». Por outro lado, menciona o Acórdão do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) de 23 de julho de 2010, no qual se referia que a natureza jurídica da função pública que o notário exerce «não lhe retira a sua qualidade de empregador se se verificarem os requisitos exigidos pelo artigo 1.º, n.º 2 do Estatuto dos Trabalhadores, o que leva que tenham de ser cumpridas as

obrigações impostas ao empregador na legislação laboral [...]», mas no qual, todavia, se referia mais adiante que «o notário não é o titular de uma organização de meios pessoais e materiais que, ao transferir o cartório em que prestava a função pública correspondente, possa dar origem a um fenómeno de sucessão da entidade patronal, uma vez que as suas sucessivas nomeações e conseqüentes transferências dependem do Governo do país e, pela sua nomeação para um cartório notarial específico, não se converte em titular da estrutura organizacional que o caracteriza, mas em mero depositário do seu arquivo e na face visível e de direção do serviço público que é exercido no referido cartório e que não é serviço público em sentido estrito».

DOCUMENTO DE TRABALHO