

**Cauza C-314/19****Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

16 aprilie 2019

**Instanța de trimitere:**

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

**Data deciziei de trimitere:**

12 martie 2019

**Apelantă:**

R.C.C.

**Intimată:**

M.O.L.

**Obiectul procedurii principale**

Acțiune în contestarea concedierii unei angajate din cadrul unui notariat.

**Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare**

Stabilirea aspectului dacă Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități este aplicabilă unei angajate din cadrul unui notariat.

Temeiul juridic este articolul 267 TFUE.

**Întrebarea preliminară**

Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau

părți de întreprinderi sau unități], și, prin urmare, conținutul directivei sunt aplicabile într-o situație în care titularul unui notariat, funcționar public, care, la rândul său, este angajator privat al personalului cu contract de muncă din subordinea sa – raportul în care este angajator fiind guvernat de legislația generală de dreptul muncii și de convenția colectivă sectorială –, care îi succede pe post unui alt titular anterior al notariatului care își încetează activitatea, preluând registrele notariale ale acestuia, și care continuă să presteze activitatea în aceeași unitate, cu aceeași structură materială și care preia personalul care lucra în regim de dreptul muncii pentru notarul anterior, care era titularul postului?

### **Dispozițiile de drept al Uniunii invocate**

Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități. Articolul 1 alineatul (1) litera (a).

### **Dispozițiile de drept național invocate**

- Legea organică din 28 mai 1862 privind notarii

Articolul 1: „Notarul este funcționarul public autorizat să ateste, în conformitate cu legea, contractele și celelalte acte extrajudiciare.

În întreg Regatul există o singură categorie a acestor funcționari.”

- Decretul din 2 iunie 1994 de aprobare cu caracter definitiv a Regulamentului privind organizarea și regimul notarilor, astfel cum a fost modificat prin Decretul regal nr. 457/2007 din 19 ianuarie 2007 și prin Decretul nr. 140/2015 din 6 martie 2015 privind competența teritorială a notarilor.

Articolul 69: „[«Birou notarial public»] înseamnă totalitatea mijloacelor personale și materiale utilizate pentru îndeplinirea scopului respectiv [de funcție publică notarială].”

Articolul 272: „Registrele notariale conțin actele publice și celelalte documente introduse în acestea în fiecare an [...].”

- Statutul lucrătorilor

Articolul 44

„1. Schimbarea deținătorului unei întreprinderi, al unui punct de lucru sau al unei unități de producție autonome nu determină, ca atare, încetarea raportului de muncă; noul angajator se subrogă în drepturile și obligațiile angajatorului precedent în ceea ce privește contractul de muncă și asigurările sociale, inclusiv în angajamentele referitoare la pensii, în condițiile

prevăzute în reglementarea specifică aplicabilă și, în general, în toate obligațiile în materie de protecție socială complementară pe care le va fi subscris cedentul.

2. În sensul prezentului articol, se consideră drept succesiune de întreprinderi transferul unei unități economice care își menține identitatea, înțeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, cu obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.”

Articolul 51 alineatul 1: „În sensul dispozițiilor prezentei legi, prin concediere colectivă se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție [...]”

Articolul 52 litera (c): „[Contractul de muncă poate înceta] dacă sunt incidente oricare dintre motivele prevăzute la articolul 51 alineatul 1 din prezenta lege, iar încetarea contractului afectează un număr mai mic [de lucrători] decât cel prevăzut în respectiva lege”.

#### Articolul 53

„1. Adoptarea deciziei de încetare în temeiul dispozițiilor articolului precedent necesită respectarea următoarelor condiții:

- a) Notificarea scrisă adresată lucrătorului în care să fie precizată cauza concedierii.
- b) Punerea la dispoziția lucrătorului, simultan cu notificarea scrisă, a indemnizației al cărei quantum corespunde unui număr de douăzeci de zile de salariu pe an de vechime, perioadele mai mici de un an fiind calculate proporțional cu lunile efectuate și al cărei quantum total nu poate depăși 12 salarii”.

#### Articolul 56

„1. În cazul în care concedierea este declarată nelegală, angajatorul poate opta, în termen de cinci zile de la comunicarea hotărârii, între reintegrarea în muncă a lucrătorului și plata unei indemnizații reprezentând treizeci și trei de zile de salariu pe an de vechime, calculându-se prorata în funcție de lunile muncite pentru perioadele mai mici de un an, și al cărei quantum total nu poate depăși douăzeci și patru de salarii. Opțiunea pentru acordarea despăgubirii implică încetarea contractului de muncă de la data încetării efective a activității.”

- Convenția colectivă pentru angajații notarilor din cadrul Colegiului notarial din Albacete (abrogată în anul 2010).

Articolul 16: „Contractul de muncă se suspendă și încetează din motivele stabilite la articolele 45 și 49 din Statutul lucrătorilor.

Totuși, notarul, atunci când preia un notariat în calitate de titular al acestuia, preia raporturile de muncă ale predecesorului său, dacă legislația în vigoare permite acest lucru, sau trebuie să acorde o indemnizație sub forma stabilită de la caz la caz de dreptul pozitiv în vigoare angajatului sau angajaților pe care nu îl/îi angajează.

[...].”

- Convenția colectivă națională privind notarii și personalul angajat (BOE din 23.8.2010)

Articolul 55: „Încetarea raportului de muncă în urma transferului sau a concediului pentru interese personale al notarului dă angajatului dreptul să primească indemnizația prevăzută în orice moment de legislația în vigoare pentru situația în care transferul sau încetarea pentru motive obiective [stabilită în prezent drept echivalentul a douăzeci de zile de salariu pe an de vechime, pentru care se calculează prorata pe lună pentru perioadele mai mici de un an și al cărei quantum total nu poate depăși 12 salarii, în conformitate cu articolul 40 alineatul 1 sau cu articolul 52 litera c) din Statutul lucrătorilor], toate acestea în funcție de timpul efectiv în care s-au prestat servicii pentru notarul respectiv care își încetează activitatea. Compensația menționată nu se acordă în cazul în care intervine vreuna dintre următoarele situații:

În cazul unei convenții între notari, dacă angajatul continuă să lucreze pentru ceilalți titulari.

Dacă anterior transferului sau concomitent cu acesta angajatul ajunge la un acord cu alt notar pentru a-și continua munca.

Dacă angajatul însoțește titularul la noua sa unitate.

[...].”

- II Convenția colectivă națională privind notarii și personalul angajat (BOE din 16.9.2017)

Articolul 50: „Încetarea raportului de muncă în urma transferului (care implică schimbarea reședinței) sau a concediului pentru interese personale al notarului dă angajatului dreptul să primească indemnizația prevăzută în orice moment de legislația în vigoare pentru situația în care transferul sau încetarea pentru motive obiective [stabilită în prezent drept echivalentul a douăzeci de zile de salariu pe an de vechime, pentru care se calculează prorata pe lună pentru perioadele mai mici de un an și al cărei quantum total nu poate depăși 12 salarii, în conformitate cu articolul 40 alineatul 1 sau cu

articolul 52 litera c) din Statutul lucrătorilor], toate acestea în funcție de timpul efectiv în care s-au prestat serviciile pentru notarul respectiv care își încetează activitatea. Compensația menționată nu se acordă în cazul în care intervine vreuna dintre următoarele situații:

1. În cazul unei convenții între notari, dacă angajatul continuă să lucreze pentru ceilalți titulari.

2. Dacă anterior transferului sau concomitent cu el, și la inițiativa angajatului, acesta ajunge la un acord cu alt notar pentru a-și continua munca, cu condiția ca notarul care îl angajează să îi recunoască vechimea în scopuri compensatorii.

3. Dacă angajatul însoțește titularul la noua sa unitate.

[...]”.

- Hotărârile Tribunal Supremo [Curtea Supremă] din 15 decembrie 2004 și din 23 iulie 2010.

### **Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale**

- 1 Doamna R.C.C, reclamantă în litigiul principal, a fost angajată la notariatul din localitatea Piedrabuena din 7 februarie 1979 până la 16 iunie 2017, prestand servicii pentru diverși notari care au ocupat postul respectiv în perioada menționată.
- 2 La 13 ianuarie 2016, postul a fost ocupat de doamna M.O.L, pârâtă în litigiul principal. La 16 iunie 2017, doamna R.C.C a primit o scrisoare de concediere de la doamna M.O.L, în care aceasta din urmă a susținut că concedierea era întemeiată pe motive economice, a recunoscut nelegalitatea sa și, în consecință, a calculat indemnizația de concediere.
- 3 Doamna R.C.C a introdus o acțiune în contestarea concedierii la Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real [Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Ciudad Real], prin care a solicitat să se declare nulitatea acesteia sau, în subsidiar, nelegalitatea sa. A susținut, printre altele, că, pentru calculul indemnizației datorate, ar trebui să se ia ca referință data la care a început să lucreze la notariat, iar nu data la care a început să lucreze pentru doamna M.O.L.
- 4 Prin hotărârea din 7 martie 2018, Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real [Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Ciudad Real] a respins acțiunea. Cu toate că în hotărârea respectivă se recunoaște caracterul nelegal al concedierii, se consideră că, în conformitate cu convenția colectivă în vigoare, data care trebuie luată ca referință pentru calcularea indemnizației este 13 ianuarie 2016.

- 5 Doamna R.C.C a declarat apel împotriva hotărârii menționate la Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha [Curtea Superioară de Justiție din Castilla La-Mancha]. Această instanță are îndoieli privind aplicabilitatea Directivei 2001/23/CE în prezenta cauză, fiind un aspect decisiv pentru determinarea vechimii care trebuie luată în considerare în vederea calculării indemnizației, motiv pentru care a decis să sesizeze Curtea cu prezenta cerere de decizie preliminară.

### **Principalele argumente ale părților din litigiul principal**

- 6 Printre motivele de apel, apelanta consideră că data care trebuie luată ca referință pentru calcularea indemnizației este 7 februarie 1979, în timp ce intimata consideră că data relevantă în acest scop este 13 ianuarie 2016.

### **Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare**

- 7 Instanța de trimitere explică faptul că, în Spania, notarul este un funcționar public care ocupă funcția în urma unui concurs, dar care, în același timp, are calitatea de angajator al lucrătorilor din subordinea sa, creând legături cu aceștia prin intermediul contractelor de muncă supuse tuturor normelor generale și ale Uniunii în domeniul muncii și este obligat să adere la regimul special de securitate socială aplicabil lucrătorilor care desfășoară activități independente (RETA). Notarii negociază de asemenea cu angajații lor, prin intermediul reprezentanților acestora, convenții colective de muncă, până în anul 2010 la nivel teritorial și, din anul respectiv, la nivel național.
- 8 Atunci când un notar încetează să mai ocupe postul, în urma transferului sau a pensionării, succesorul său, care poate decide dacă continuă sau nu să își desfășoare activitatea în același spațiu fizic, trebuie să păstreze timp de 25 de ani arhiva („registrele notariale”) notarului anterior, emițând copii și certificate privind actele efectuate de notarul anterior atunci când acestea sunt solicitate de utilizatori, fiind normal (deși legea nu prevede această obligație) să se mențină schema de personal și localul – așa-numitul „birou public” – de către noul titular. Nu există o normă specială expresă și nici una convențională privind situația personalului în caz de concediere, cu excepția cazurilor de transfer sau de concediu pentru interese personale al notarului.
- 9 Instanța de trimitere consideră că, în prezenta cauză, este vorba despre o concediere obiectivă, din motive economice – care, prin urmare, nu rezultă dintr-un transfer pe alt post al titularului notariatului –, căreia i se aplică în mod indiscutabil normele generale privind tipul respectiv de concediere și în cazul căreia este esențial să se determine vechimea care trebuie luată în considerare – indiferent dacă concedierea respectivă a fost legală sau nelegală, deoarece în ambele cazuri ia naștere dreptul la indemnizație –, care este calculată în funcție de salariul real și de vechimea lucrătorului, în anumite limite, în funcție de caracterul legal sau nelegal al concedierii.

- 10 Instanța de trimitere consideră că, având în vedere că lucrătoarea a prestat servicii în mod continuu din 7 februarie 1979 pentru diverși notari care au vândut în mod succesiv și care au ocupat postul respectiv în localitatea Piedrabuena, fiind legată de aceștia printr-un raport de muncă de drept comun, prestând serviciile în aceeași unitate și recunoscându-i-se vechimea de către titularii anteriori ai postului, devenind angajatoarea acesteia de la 13 ianuarie 2016 noul titular al notariatului, doamna M.O.L, care a preluat lucrătorii care prestaseră servicii în favoarea notarului anterior, care a ocupat postul respectiv, în aceeași unitate, unde se păstrează registrele notariale, și cu aceleași elemente materiale, fără să accepte această vechime, și care ulterior a decis să concedieze lucrătoarea din motive economice, se ridică întrebarea dacă o astfel de situație intră în domeniul de aplicare al articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități care prevede că aceasta se aplică în cazul unui „transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni”.
- 11 Instanța de trimitere subliniază că, în cazul în care se admite acțiunea în contestarea concedierii și se consideră că Directiva 2001/23/CE este aplicabilă în prezenta cauză, data de la care se stabilește vechimea relevantă în vederea calculării indemnizației ar fi 7 februarie 1979, în conformitate cu dispozițiile directivei respective. În plus, amintește că legislația generală națională în domeniul muncii nu exclude această categorie de personal de la aplicarea legislației în domeniul muncii și că în convențiile colective (care, în orice caz, nu pot fi contrare normei legale și nici dreptului Uniunii) s-a reglementat numai situația care rezultă din încetarea contractului ca urmare a transferului notarului pe un alt post.
- 12 În sfârșit, instanța de trimitere face referire la jurisprudența națională limitată în materia raporturilor de muncă dintre notari și angajații lor. Citează, pe de o parte, hotărârea Tribunal Supremo din 15 decembrie 2004, în care, făcându-se referire la un articol din Regulamentul privind notarii din 1956, se sublinia că dispoziția respectivă trebuie considerată „în mod obligatoriu abrogată, cel puțin de la promulgarea Statutului lucrătorilor, al cărui articol de abrogare lipsea de efecte dispozițiile care se opuneau Legii [privind statutul lucrătorilor]. Și, printre raporturile de muncă speciale prevăzute la articolul 2, nu figurează cel al angajaților notarilor, iar printre cauzele de încetare enumerate la articolul 49 nu figurează încetarea activității angajatorului, cu excepția cazurilor de pensionare sau deces și a celor care determină încetarea contractului de muncă din motive obiective în situațiile menționate la articolul 51 și la articolul 52 litera c) din Statutul lucrătorilor. Aceasta implică faptul că, din decretul respectiv, rămân în vigoare numai normele compatibile cu reglementarea raportului de muncă realizată de Statutul lucrătorilor, iar cele privind încetarea contractului nu intră în această categorie”.

Pe de altă parte, menționează hotărârea Tribunal Supremo din 23 iulie 2010, în care se arăta că natura juridică a funcției publice exercitate de notar „nu îl exclude de calitatea sa de angajator, fiind întrunite condițiile prevăzute de articolul 1 alineatul 2 din Statutul lucrătorilor, astfel încât acesta trebuie să îndeplinească obligațiile impuse angajatorului de legislația în domeniul muncii [...]”, dar în care, totuși, se sublinia în continuare că „notarul nu este titularul unei organizații de mijloace personale și materiale, care, atunci când se transferă biroul în cadrul căruia ocupă funcția publică corespunzătoare, poate genera un fenomen de transfer de întreprinderi, deoarece numirile sale succesive și transferurile ulterioare depind de guvernul statului și, de asemenea, acesta nu devine, ca urmare a numirii sale pentru un anumit notariat, titularul conglomeratului organizațional specific acestuia, ci un simplu depozitar al registrelor notariale și un simplu reprezentant și administrator al funcției publice – care nu constituie un serviciu public în sens strict – care este exercitată în cadrul biroului respectiv”.