



Datum van inontvangstneming : 28/05/2019

Zaak C-314/19

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

16 april 2019

Verwijzende rechter:

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

Datum van de verwijzingsbeslissing:

12 maart 2019

Verzoekende partij:

R.C.C.

Verwerende partij:

M.O.L.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Vordering wegens het ontslag van een werknemster van een notariskantoor

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Het gaat erom vast te stellen of richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen van toepassing is op een werknemster van een notariskantoor.

De rechtsgrondslag is artikel 267 VWEU.

Prejudiciële vraag

Is artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen – en daarmee de inhoud van de richtlijn – van toepassing op het geval waarin een notaris, die een ambtenaar is maar ook de particuliere werkgever van het personeel dat bij hem in dienst is en wiens positie als werkgever wordt geregeld door het algemene arbeidsrecht en de betreffende sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, de vorige notaris in zijn ambt opvolgt en zijn repertorium overneemt, zijn werkzaamheden op dezelfde werkplek met dezelfde materiële uitrusting voortzet en daarbij het personeel van die vorige notaris overneemt?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen. Artikel 1, lid 1, onder a)

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

- Ley Orgánica del Notariado (organieke wet op het notariaat) van 28 mei 1862

Artikel 1: „De notaris is de bevoegde overheidsambtenaar om overeenkomsten en andere buitengerechtelijke handelingen te waarmerken in overeenstemming met de wetgeving.

In het hele koninkrijk zal er slechts één categorie van dergelijke ambtenaren zijn.”

- Decreto por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado (besluit tot definitieve vaststelling van de verordening op de organisatie en regeling van het notariaat) van 2 juni 1944, zoals gewijzigd bij Real Decreto 457/2007 (koninklijk besluit 457/2007) van 19 januari 2007 en Real Decreto 140/2015 sobre demarcación notarial (koninklijk besluit 140/2015 houdende notariële indeling) van 6 maart 2015

Artikel 69: „[Onder openbaar ambt wordt verstaan] het geheel van aangewende personele en materiële middelen om dit doel [van openbaar notarisambt] te verwezenlijken.”

Artikel 272: „Het notariële repertorium omvat alle openbare akten en overige documenten die er elk jaar in worden opgenomen [...]”

– Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut)

Artikel 44

„1. De overgang van een onderneming, vestiging of zelfstandige productie-eenheid daarvan leidt niet automatisch tot beëindiging van de arbeidsverhouding; de nieuwe werkgever treedt in de uit de arbeidsovereenkomst en de sociale zekerheid voortvloeiende rechten en verplichtingen van de vorige werkgever, met inbegrip van de pensioenverplichtingen, onder de in de toepasselijke bijzondere regelgeving gestelde voorwaarden en, in het algemeen, in alle verplichtingen inzake aanvullende sociale bescherming die de vervreemder is aangegaan.

2. In dit artikel geldt als overgang van onderneming de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.”

Artikel 51, lid 1: „Voor de toepassing van deze wet wordt onder ‚collectief ontslag’ verstaan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen [...]”

Artikel 52, onder c): „[De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd] indien een van de in artikel 51, lid 1, bedoelde redenen zich voordoet en de beëindiging betrekking heeft op een aantal [werknemers] dat lager is dan de in die bepaling vastgestelde drempel.”

Artikel 53

„1. Het besluit tot beëindiging op grond van het bepaalde in het voorgaande artikel moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) aan de werknemer moet schriftelijk de reden worden meegedeeld.
- b) tegelijk met de schriftelijke mededeling moet aan de werknemer een vergoeding van twintig dagen salaris per gewerkt jaar worden toegekend, waarbij de vergoeding ingeval een periode minder dan één jaar bestrijkt, wordt berekend pro rata van het aantal gewerkte maanden, en maximaal twaalf maandsalarissen bedraagt.”

Artikel 56

„1. Wanneer het ontslag kennelijk onredelijk is, kan de werkgever tot vijf dagen na de betekening van het vonnis kiezen tussen wederindienstneming

van de werknemer en de betaling van een vergoeding gelijk aan 33 dagen salaris per dienstjaar, waarbij perioden korter dan een jaar pro rata van het aantal maanden worden berekend tot een maximum van 24 maandsalarissen. De keuze voor de vergoeding leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die ingaat op de datum waarop de werkzaamheden daadwerkelijk worden beëindigd.”

- Convenio Colectivo para empleados de notarías del Colegio notarial de Albacete (collectieve overeenkomst voor werknemers van notariskantoren van de notariële beroepsorganisatie van Albacete) (ingetrokken in 2010).

Artikel 16: „De arbeidsovereenkomst wordt geschorst en beëindigd wegens de in de artikelen 45 en 49 van het werknemersstatuut genoemde redenen.

De notaris moet evenwel, wanneer hij een notariskantoor overneemt, de arbeidsverhoudingen van zijn voorganger overnemen als dat volgens de geldende wetgeving mogelijk is, dan wel de werknemer of werknemers die hij niet in dienst neemt vergoeden op de wijze die het geldende positieve recht voor ieder geval bepaalt.

[...].”

- Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (nationale collectieve overeenkomst voor notarissen en hun personeel, BOE van 23 augustus 2010)

Artikel 55: „Bij beëindiging van de arbeidsverhouding wegens overplaatsing of verlof om redenen van persoonlijke aard van de notaris heeft de werknemer – op basis van de daadwerkelijk verrichte arbeidstijd bij de notaris die zijn activiteiten staakt – recht op de vergoeding waarin de geldende wetgeving voorziet voor het geval van overplaatsing of beëindiging om een objectieve reden [momenteel vastgesteld op twintig dagen salaris per dienstjaar, waarbij de vergoeding ingeval een periode minder dan één jaar bestrijkt, wordt berekend pro rata van het aantal gewerkte maanden, en maximaal twaalf maandsalarissen bedraagt, in overeenstemming met artikel 40, lid 1, of artikel 52, onder c), van het werknemersstatuut]. Deze vergoeding geldt niet in de volgende gevallen:

Als de werknemer ingevolge een overeenkomst tussen de notarissen bij de andere ambtsdragers in dienst blijft.

Als de werknemer vóór of bij de overplaatsing met een andere notaris tot een akkoord komt om te blijven werken.

Als ook de werknemer naar de nieuwe vestigingsplaats van de notaris wordt overgeplaatst.

[...].”

- II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (2e nationale collectieve overeenkomst voor notarissen en hun personeel, BOE van 16 september 2017)

Artikel 50: „Bij beëindiging van de arbeidsverhouding wegens overplaatsing (naar een andere standplaats) of verlof om redenen van persoonlijke aard van de notaris heeft de werknemer – op basis van de daadwerkelijk verrichte arbeidstijd bij de notaris die zijn activiteiten staakt – recht op de vergoeding waarin de geldende wetgeving voorziet voor het geval van overplaatsing of beëindiging om een objectieve reden [momenteel vastgesteld op twintig dagen salaris per dienstjaar, waarbij de vergoeding ingeval een periode minder dan één jaar bestrijkt, wordt berekend pro rata van het aantal gewerkte maanden, en maximaal twaalf maandsalarissen bedraagt, in overeenstemming met artikel 40, lid 1, of artikel 52, onder c), van het werknemersstatuut]. Deze vergoeding geldt niet in de volgende gevallen:

1. Als de werknemer ingevolge een overeenkomst tussen de notarissen bij de andere ambtsdragers in dienst blijft.
2. Als de werknemer vóór of bij de overplaatsing op eigen initiatief tot een akkoord komt met een andere notaris om te blijven werken, op voorwaarde dat de notaris die hem in dienst neemt zijn anciënniteit erkent voor de berekening van de vergoeding.
3. Als ook de werknemer naar de nieuwe vestigingsplaats van de notaris wordt overgeplaatst.

[...].”

- Arresten van de Tribunal Supremo van 15 december 2004 en 23 juli 2010

Korte beschrijving van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoekster in het hoofdgeding, R.C.C., was van 7 februari 1979 tot 16 juni 2017 werkzaam in het notariskantoor van Piedrabuena, waar zij in dienst was van de verschillende notarissen die er gedurende die periode ambtsdrager waren.
- 2 Op 13 januari 2016 heeft verweerster in het hoofdgeding, M.O.L., het notariskantoor overgenomen. Op 16 juni 2017 heeft R.C.C. van M.O.L. een ontslagbrief gekregen waarin te lezen stond dat het ontslag om economische redenen was, werd toegegeven dat het een onredelijk ontslag betrof en bijgevolg de ontslagvergoeding werd berekend.
- 3 R.C.C. heeft zich vervolgens tot de Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real (arbeidsrechtbank nr. 2 Ciudad Real, Spanje) gewend om het ontslag nietig, of in elk geval onredelijk, te doen verklaren. Zij voerde onder andere als grond aan dat om de verschuldigde vergoeding te berekenen als referentiepunt de datum moest

worden genomen waarop ze in het notaris Kantoor begon te werken, en niet de datum waarop zij voor M.O.L. begon te werken.

- 4 De Juzgado de lo Social n.º 2 de Ciudad Real heeft deze vordering bij uitspraak van 7 maart 2018 afgewezen. Hoewel de rechter in het arrest erkent dat het om een onredelijk ontslag gaat, stelt hij dat de referentiedatum om de vergoeding te berekenen in overeenstemming met de geldende cao 13 januari 2016 is.
- 5 R.C.C. is tegen die beslissing in hoger beroep gegaan bij de Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (hoogste rechter Castilië-La Mancha, Spanje). Deze rechter heeft twijfels omtrent de vraag of richtlijn 2001/23/EG in casu van toepassing is en is van mening dat dit een doorslaggevende factor is om de anciënniteit te bepalen op basis waarvan de vergoeding moet worden berekend. Daarom heeft hij besloten het Hof het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing voor te leggen.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 6 Verzoekster baseert haar hoger beroep onder andere op het feit dat de referentiedatum om de vergoeding te berekenen volgens haar 7 februari 1979 is, terwijl verweerster stelt dat de juiste datum 13 januari 2016 is.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 7 De verwijzende rechter legt uit dat een notaris in Spanje een overheidsambtenaar is die wordt aangesteld op basis van een vergelijkend onderzoek, maar tegelijkertijd de hoedanigheid van werkgever heeft ten aanzien van de werknemers die bij hem in dienst zijn uit hoofde van een arbeidsovereenkomst, waarop het volledige algemene arbeidsrecht en het Unierecht van toepassing zijn. De notaris moet zich bijgevolg aansluiten bij het bijzondere socialezekerheidsstelsel voor zelfstandigen (Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, RETA). Notarissen en hun werknemers onderhandelen via hun respectieve vertegenwoordigers ook over collectieve arbeidsovereenkomsten, tot het jaar 2010 op regionaal niveau en sindsdien op nationaal niveau.
- 8 Wanneer een notaris zijn standplaats verlaat wegens overplaatsing of pensionering, moet zijn opvolger ten eerste beslissen of hij al dan niet in dezelfde vestigingsplaats blijft en ten tweede het archief („repertorium”) van de vorige notaris gedurende 25 jaar bijhouden en de door cliënten verzochte afschriften en verklaringen van de door de vorige notaris verrichte handelingen afgeven. Hierbij is het gebruikelijk (hoewel niet wettelijk verplicht) dat de nieuwe notaris zowel het personeel als de vestigingsplaats, het zogenoemde „openbare ambt”, overneemt. Er bestaat geen enkele uitdrukkelijke bijzondere bepaling of overeenkomst met betrekking tot de situatie van het personeel in het geval van

ontslag, tenzij bij overplaatsing of verlof om redenen van persoonlijke aard van de notaris.

- 9 Volgens de verwijzende rechter gaat het in casu om een ontslag om economische redenen, en bijgevolg niet om een ontslag wegens overplaatsing van de notaris naar een andere standplaats. Hierop zijn ontegensprekelijk de algemene bepalingen voor een dergelijk ontslag van toepassing. Het is van fundamenteel belang om de in acht te nemen anciënniteit te bepalen, ongeacht of dit ontslag nu redelijk of onredelijk is. In beide gevallen ontstaat immers het recht op vergoeding, welke vergoeding wordt berekend op basis van het feitelijke loon van de werknemer en de anciënniteit, met toepassing van bepaalde grenswaarden die afhangen van het feit of het een redelijk of een onredelijk ontslag betreft.
- 10 De werkneemster is sinds 7 februari 1979 in het kader van een gewone arbeidsverhouding ononderbroken in dienst geweest van de verschillende opeenvolgende notarissen van het notaris kantoor van Piedrabuena en heeft haar werkzaamheden steeds in dezelfde vestiging verricht. De vorige notarissen hebben haar anciënniteit steeds erkend. Sinds 13 januari 2016 is haar werkgeefster M.O.L., die samen met de materiële middelen ook de werknemers van de vorige notaris heeft overgenomen, in dezelfde vestigingsplaats waar het repertorium wordt bewaard, maar die de door haar reeds volbrachte diensttijd niet erkent en heeft besloten de werkneemster om economische redenen te ontslaan. Daarom twijfelt de verwijzende rechter eraan of een dergelijke situatie onder het toepassingsgebied valt van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, waarin wordt bepaald dat de richtlijn van toepassing is op „de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie”.
- 11 De verwijzende rechter wijst erop dat als de vordering wegens ontslag wordt toegewezen en richtlijn 2001/23/EG in casu toepasselijk wordt verklaard, de referentiedatum van de anciënniteit om de vergoeding te berekenen in overeenstemming met voornoemde richtlijn 7 februari 1979 zou zijn. Bovendien herinnert hij eraan dat het nationale algemene arbeidsrecht niet in de weg staat aan de toepassing van de arbeidswetgeving op het betrokken personeel en dat de cao's (die in ieder geval niet in strijd mogen zijn met de wettelijke bepalingen en het Unierecht) slechts de situatie regelen die zich voordoet bij de beëindiging van de overeenkomst wegens de overplaatsing van de notaris naar een andere standplaats.
- 12 Tot slot verwijst de verwijzende rechter naar de schaarse nationale rechtspraak op het gebied van arbeidsverhoudingen tussen notarissen en hun werknemers. Hij haalt het arrest van de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) van 15 december 2004 aan, dat in verwijzing naar een artikel van de Reglamento Notarial de 1956 (verordening op het notariaat van 1956) stelt dat een dergelijke

bepaling „tenminste sedert de vaststelling van het werknemersstatuut als noodzakelijkerwijs ingetrokken moest worden beschouwd, aangezien de intrekkingbepaling van het werknemersstatuut tot gevolg had dat alle daarmee strijdige bepalingen geen effect meer hadden. Tot de bijzondere arbeidsverhoudingen bedoeld in artikel 2 behoort niet de arbeidsverhouding van werknemers van notariskantoren en tot de redenen voor beëindiging bedoeld in artikel 49 behoort niet de beëindiging van de activiteiten van de werkgever, tenzij wegens zijn pensionering of overlijden of bij beëindiging om objectieve redenen in de gevallen bedoeld in de artikelen 51 en 52, onder c), van het werknemersstatuut. Dat houdt in dat van de verordening op het notariaat enkel de voorschriften effect hebben die verenigbaar zijn met de regeling van het werknemersstatuut met betrekking tot de arbeidsverhouding, en de voorschriften inzake de beëindiging van de overeenkomst vallen hier niet onder.” De verwijzende rechter vermeldt ook het arrest van de Tribunal Supremo van 23 juli 2010, waarin wordt aangegeven dat de juridische aard van het openbare ambt van de notaris „niet in de weg staat aan zijn hoedanigheid van werkgever wanneer hij voldoet aan de vereisten van artikel 1, lid 2, van het werknemersstatuut, zodat hij de verplichtingen moet naleven die de arbeidswetgeving vaststelt voor werkgevers [...]”, maar waarin er vervolgens op wordt gewezen dat „de notaris niet de eigenaar van een organisatie met personele en materiële middelen is en dat er bij de overdracht van het notariskantoor waarin hij zijn openbare taken heeft uitgevoerd, geen sprake kan zijn van bedrijfsopvolging, aangezien de aanstellingen en overplaatsingen afhankelijk zijn van de regering en de notaris door zijn aanstelling bij een bepaald notariskantoor ook geen eigenaar wordt van de organisatie die kenmerkend is voor het notariskantoor, maar slechts de bewaarder van het repertorium van dat notariskantoor en het gezicht en de bekleder van het openbare ambt (waarbij het niet gaat om openbare dienstverlening in strikte zin) dat in het notariskantoor wordt uitgeoefend.”