



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

9 юли 2015 година\*

„Преюдициално запитване — Директива 98/59/ЕО — Член 1, параграф 1, буква а) — Колективни уволнения — Понятие „работник“ — Член на управителния орган на капиталово дружество — Лице, което работи в рамките на схема за професионално обучение и професионална преквалификация и което получава публична помощ за обучението, но не и възнаграждение от работодателя“

По дело C-229/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Arbeitsgericht Verden (Германия) с акт от 6 май 2014 г., постъпил в Съда на 12 май 2014 г., в рамките на производство по дело

**Ender Balkaya**

срещу

**Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,**

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: А. Tizzano, председател на състава, S. Rodin (докладчик), А. Borg Barthet, E. Levits и M. Berger, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за г-н Balkaya, от M. Barton, Rechtsanwalt,
- за Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, от P. Wallenstein, Rechtsanwalt,
- за естонското правителство, от N. Grünberg, в качеството на представител,
- за полското правителство, от B. Majczyna, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от M. Kellerbauer и J. Enegren, в качеството на представители,

\* Език на производството: немски.

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Balkaya и дружество Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (наричано по-нататък „Kiesel Abbruch“) относно законността на уволнение по икономическо съображение, посочено от това дружество при закриването на предприятие, без дружеството да е уведомило за плана за колективно уволнение Bundesagentur für Arbeit (федералната агенция по заетостта) преди това уволнение.

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

- 3 Член 1, параграф 1 от Директива 98/59 предвижда:

„По смисъла на настоящата директива:

- а) „колективни уволнения“ означава уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, като според избора на съответната държава членка броят на съкратените работници е:
  - i) било то за срок от 30 дни:
    - най-малко 10 души в организация, в която нормално работят повече от 20 и по-малко от 100 работници;
    - най-малко 10 % от броя на работниците в организация, в която нормално работят най-малко 100, но по-малко от 300 работници;
    - най-малко 30 души в организация, в която нормално работят 300 или повече работници;
  - ii) било то за срок от 90 дни – най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;
- б) „представители на работниците“ означава представителите на работниците, предвидени в законите или практиката на държавите членки.

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първата подточка на буква а), прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, се приравнява към уволнение, при условие че са уволнени най-малко пет работници“.

4 Съгласно член 3 от Директива 98/59:

„1. Работодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения.

[...]

2. Работодателите изпращат на представителите на работниците копие от уведомлението, посочено в параграф 1.

Представителите на работниците могат да изпратят на компетентния публичен орган коментарите, които имат“.

5 Член 4, параграфи 1 и 2 от същата директива предвижда:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестие.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да съкрати посочения в предходната алинея срок.

2. Срокът, посочен в параграф 1, се използва от компетентния публичен орган за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения“.

6 Съгласно член 5 от същата директива:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат по-благоприятни за работниците законови, подзаконови или административни разпоредби, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори“.

*Германското право*

7 Член 17 от Закона за защита срещу уволнение (Kündigungsschutzgesetz, наричан по-нататък „KSchG“), който предвижда задължението за уведомяване при колективни уволнения, има следния текст:

„(1) Работодателят е длъжен да уведоми агенцията по заетостта, преди да уволни:

1. в предприятията, в които нормално работят повече от 20 и по-малко от 60 работници — повече от 5 работници,

[...]

в рамките на период от 30 календарни дни. На уволнение се приравняват и други форми на прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя.

(2) Когато работодателят възнамерява да извърши колективни уволнения, за които е необходимо уведомление съгласно параграф 1, той е длъжен своевременно да представи на съвета на представителите на работниците и служителите в предприятието всички относими данни, и по-специално да го уведоми писмено за:

1. причините за планираните уволнения,
2. броя и професионалните категории на работниците, които е планирано да бъдат уволнени,
3. броя и професионалните категории на работниците, които нормално работят в предприятието,
4. срока, в който ще бъдат извършени уволненията,
5. предвидените критерии за избора на работниците, които е планирано да бъдат уволнени,
6. предвидените критерии за изчисляването на евентуални обезщетения.

[...]

(3) Работодаателят е длъжен едновременно с това да изпрати на агенцията по заетостта копие от съобщението до съвета на представителите на работниците и служителите в предприятието; то трябва да съдържа най-малко данните, предвидени в параграф 2, точки 1—5.

[...]

(5) По смисъла на тази разпоредба не са работници:

1. в предприятията на юридическо лице — членовете на органа, който представлява по закон това лице;
2. в предприятията на неправосубектно сдружение на лица — лицата, оправомощени от закон, устав или дружествен договор да представляват това сдружение;
3. управителите, ръководителите на предприятия и лицата на сходна ръководна длъжност, доколкото са оправомощени сами да взимат решения относно назначаването и уволняването на работници“.

8 Член 6 от Закона за дружествата с ограничена отговорност (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, наричан по-нататък „GmbHG“), който се отнася до статуса на управителя, предвижда следното:

„(1) Дружеството трябва да има един или повече управители.

(2) Управител може да бъде само физическо, напълно дееспособно лице. [...]

(3) За управители могат да бъдат назначени съдружници или други лица. Назначението се извършва или с дружествения договор, или съобразно разпоредбите на глава трета.

[...]“.

9 Член 35 от GmbHG предвижда:

„(1) Съдебното и извънсъдебното представителство на дружеството се осъществява от управителите. [...]

(2) Ако са назначени няколко управители, те са оправомощени да представляват дружеството само заедно, освен ако в дружествения договор не е предвидено друго. [...]

[...]“.

10 Съгласно член 37 от GmbHG („Ограничения на представителната власт“):

„(1) Управителите имат задължение към дружеството да се съобразяват с ограниченията за правомощието им да го представляват, определени с дружествения договор, или, ако в този договор не е предвидено друго, с решенията на съдружниците.

(2) Ограничаването на правомощието на управителите да представляват дружеството е непротивопоставимо на третите лица. Това важи по-специално в случай че представителството е ограничено до определени сделки или видове сделки, или до определени обстоятелства, определен период или отделни места, или пък че за отделни сделки е необходимо съгласието на съдружниците или на орган на дружеството“.

11 Член 38 от GmbHG, който урежда отстраняването от длъжност на управителите, предвижда:

„(1) Управителите могат да бъдат отстранени от длъжност по всяко време, без да се засягат правата на обезщетение, произтичащи от съществуващи договори.

(2) Дружественият договор може да ограничи възможността за отстраняване до случая, когато важни причини налагат това. За такива по-специално се считат грубото неизпълнение на задълженията или неспособността за надлежно управление на дружеството“.

12 Съгласно член 43 от GmbHG, който урежда отговорността на управителите:

„(1) Управителите са длъжни да водят работите на дружеството с грижата на добър търговец.

(2) Управителите, които не изпълняват задълженията си, отговарят солидарно към дружеството за възникналите вреди.

[...]“.

13 Член 46 от GmbHG („Функции на съдружниците“) има следния текст:

„Решение на съдружниците е необходимо за:

1. приемането на годишния отчет и използването на финансовия резултат;
  - 1a. публикуването на финансовия отчет в съответствие с международните счетоводни стандарти [...] и одобряването на годишния отчет, изготвен от управителите;
  - 1b. одобряването на консолидирания отчет на групата, изготвен от управителите;
2. събирането на вноските;
3. връщането на допълнителни вноски;

4. разделянето, обединяването и обезсилването на дружествени дялове;
5. назначаването и отстраняването от длъжност на управителите, както и освобождаването им от отговорност;
6. мерките за контрол и надзор на управлението;
7. назначаването на прокуристи и на търговски пълномощници да управляват предприятието;
8. предявяването на права на обезщетение, които дружеството има срещу управителите или съдружниците поради учредяването или управлението на дружеството, както и представителството на дружеството по дела, които то води срещу управителите“.

### **Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси**

- 14 Kiesel Abbruch, учредено по германското право дружество с ограничена отговорност, наема от 1 април 2011 г. г-н Balkaya на работа като техник. Същият работи за вътрешния отдел на предприятието, както и за отдел „Клиенти“.
- 15 Считано от 15 февруари 2013 г., Kiesel Abbruch прекратява всички трудови договори на служителите си, сред които е и г-н Balkaya, и прекратява търговската си дейност, която е на загуба, в обекта в Ахим (Германия). Г-н Balkaya е уведомен за уволнението си с писмо от 7 януари 2013 г.
- 16 Безспорно е, че Kiesel Abbruch не е уведомило Bundesagentur für Arbeit за плана за колективно уволнение, преди да уволни г-н Balkaya.
- 17 Позовавайки се на този пропуск, за да оспори пред запитващата юрисдикция законността на уволнението си, г-н Balkaya твърди, че доколкото нормалният брой на работниците на Kiesel Abbruch в предприятието му в Ахим е над предвидения в член 17, параграф 1, точка 1 от KSchG праг от 20 души, съгласно тази разпоредба това дружество е било длъжно да направи такова уведомление, преди да извърши уволнението.
- 18 Видно от акта за преюдициално запитване, не се спори, че към момента на извършване на уволнението 18 души, сред които е г-н Balkaya, са нормално наетите от Kiesel Abbruch в посоченото предприятие работници.
- 19 От друга страна, страните по главното производство спорят дали при преценката дали прагът от 20 души, предвиден в член 17, параграф 1, точка 1 от KSchG, е бил достигнат, е имало още трима души, също наети на работа от Kiesel Abbruch.
- 20 Първо, става дума за г-н S., който е работил като конструктор и сам е прекратил трудовия си договор, считано от 7 декември 2012 г.
- 21 Второ, към момента на извършените уволнения г-н L. е нает от Kiesel Abbruch, в качеството на управител. Той няма дружествен дял в Kiesel Abbruch и е оправомощен да представлява дружеството само заедно с друг управител.
- 22 Трето, към същия момент г-жа S., която преминава в това дружество курс по преквалификация за технически сътрудник, финансиран от Jobcenter im Landkreis Diepholz (обществена служба по заетостта, окръг Дипхолц), е наета от Kiesel Abbruch. Bundesagentur für Arbeit изплаща директно на г-жа S финансова помощ, равна на пълния размер на възнаграждението ѝ за полагадения труд в рамките на това обучение.



- 23 Видно от акта на запитващата юрисдикция, същата приема за установено, че г-н S. спада към категорията на работниците, които нормално работят в предприятието и които трябва да бъдат взети предвид съгласно член 17, параграф 1, точка 1 от KSchG — разпоредба, която транспонира член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 в германското право. Следователно за нея е безспорно, че към тази категория трябва да се причислят 19 работници.
- 24 Така за запитващата юрисдикция се поставя въпросът дали в категорията на работниците по смисъла на тези разпоредби трябва да се включат и управител, като г-н L., както и лице, което преминава курс по преквалификация, като г-жа S., вследствие от което да се приеме, че в случая по главното производство към момента на процесното уволнение в предприятието на Kiesel Abbruch нормално работят повече от 20 работници.
- 25 В това отношение запитващата юрисдикция уточнява, на първо място — що се отнася до г-н L. — че съгласно член 17, параграф 5, точка 1 от KschG членовете на органа на юридическо лице, на който е възложено правното представителство на това лице, не се считат за работници по смисъла на тази разпоредба. Тя посочва, че най-многобройната група на тези членове е на управителите на дружества с ограничена отговорност („Gesellschaften mit beschränkter Haftung“).
- 26 За отношенията между управителя и такова дружество запитващата юрисдикция също така отбелязва, че германското право провежда строго разграничение между статуса на управителя като орган, от една страна, и правата и задълженията на управителя спрямо това дружество, от друга. Тя изтъква, че докато този статус се придобива с назначаването на управителя от събранието на съдружниците — органът на дружеството с най-голяма власт, то правата и задълженията на управителя към същото дружество се уреждат с договора за възлагане на управление. Запитващата юрисдикция посочва, че този договор е договор за услуги във формата на договор за поръчка и че според преобладаващата германска съдебна практика не представлява трудов договор.
- 27 Във връзка с това запитващата юрисдикция си поставя по-конкретно въпроса как трябва да се тълкува критерият за упражняване на дейност под ръководството или контрола на друг орган на дружеството, който следва от решение Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) — постановено по дело, отнасящо се до член на ръководството на дружество — и който е поставен, за да се определи качеството на работник по смисъла на правото на Съюза.
- 28 На второ място, по отношение на лице като г-жа S., която е квалифицирана като „стажант“ и извършва практическа дейност в предприятието, за да придобие или задълбочи знания, или за да завърши професионално обучение, запитващата юрисдикция отбелязва, че признатото професионално обучение наистина обикновено води до сключването на договор за целта между обучаващото предприятие и обучавания, но обучението на г-жа S. не е било предмет на такъв договор и Kiesel Abbruch не ѝ е превеждало възнаграждение.
- 29 Ето защо запитващата юрисдикция иска да се установи кои са релевантните критерии, с които да се прецени дали лица, които преминават такова професионално обучение или стаж, са работници по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, и по-специално дали в това отношение е релевантно обстоятелството, че директно се превежда възнаграждение от работодателя.
- 30 При тези условия Arbeitsgericht Verden решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Следва ли приложимото право на Съюза, и по-специално член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, да се тълкува смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, съгласно които при предвиденото в тази разпоредба изчисляване на броя на наетите работници не се отчитат членове на управителния орган на капиталово дружество,

дори когато последните изпълняват дейността си под ръководството и контрола на друг орган на това дружество, получават възнаграждение за тази дейност и самите те не притежават дялове в дружеството?

- 2) Следва ли приложимото право на Съюза, и по-специално член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59, да се тълкува смисъл, че съдържа императивно изискване при предвиденото в тази разпоредба изчисляване на броя на наетите работници като такива да се броят и лицата, които не получават възнаграждение от работодателя, но с финансова подкрепа и одобрение от отговорните за насърчаване на заетостта публични органи, на практика работят при него, за да придобият или задълбочат знания, или за да завършат професионално обучение („стажант“), или в смисъл, че държавите членки следва да предвидят национални разпоредби или практики в това отношение?“.

### По преюдициалните въпроси

#### *По първия въпрос*

- 31 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба или практика, съгласно която при изчисляването на предвидения в тази разпоредба брой на наетите работници не се отчита член на управителния орган на капиталово дружество като разглеждания по главното производство, който изпълнява дейността си под ръководството и контрола на друг орган на това дружество, получава възнаграждение за дейността си и сам не притежава дялове в посоченото дружество.
- 32 За да се отговори на този въпрос, най-напред трябва да се припомни, че с хармонизирането на правилата, приложими за колективните уволнения, законодателят на Съюза е искал както да осигури сходна закрила на правата на работниците в различните държави членки, така и да уеднакви тежестите, които предвиждат правилата, уреждащи тази закрила, за предприятията от Европейския съюз (вж. по-специално решения Комисия/Португалия, C-55/02, EU:C:2004:605, т. 48 и Комисия/Италия, C-596/12, EU:C:2014:77, т. 16).
- 33 Ето защо, обратно на твърдяното от Kiesel Abbruch, понятието „работник“ по член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 не може да бъде дефинирано чрез препращане към законодателствата на държавите членки, а трябва да получи самостоятелно и еднакво тълкуване в правния ред на Съюза (вж. по аналогия решение Комисия/Португалия, C-55/02, EU:C:2004:605, т. 49). В противен случай условията за изчисляване на предвидените там прагове, и оттам самите тези прагове, биха се определяли от държавите членки — нещо, което би позволило на последните да променят приложното поле на тази директива и така да лишат същата от пълното ѝ действие (вж. в този смисъл решение Confédération générale du travail и др., C-385/05, EU:C:2007:37, т. 47).
- 34 На следващо място, съгласно постоянната практика на Съда посоченото понятие „работник“ следва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение с оглед на правата и задълженията на съответните лица. В този смисъл основната характеристика на трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време едно лице предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение (вж. решение Комисия/Италия, C-596/12, EU:C:2014:77, т. 17, която по аналогия препраща към решение Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 39).



- 35 В този аспект, доколкото запитващата юрисдикция подчертава, че трудовото отношение на управител като разглеждания по главното производство се урежда по-специално с договор за възлагане на управление, който съгласно германската съдебна практика не представлява трудов договор, на първо място следва да се отбележи, че съгласно постоянната практика на Съда произтичащото от националното право естество на правоотношението, в рамките на което е заето лицето, не може по никакъв начин да се отрази на качеството работник по смисъла на правото на Съюза (вж. в този смисъл решение *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 36 Ето защо естеството на правната връзка на едно лице с другата страна по трудовото отношение е без значение за прилагането на Директива 98/59, ако това лице отговаря на условията, изброени в точка 34 от настоящото решение (вж. по аналогия решение *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 40).
- 37 Доколкото запитващата юрисдикция поставя по-специално въпроса дали в случая по главното производство съществува отношение на власт и подчинение по смисъла на практиката на Съда относно понятието за работник, тъй като степента на зависимост или на подчиненост на управител като разглеждания в главното производство при упражняването на неговите функции била по-ниска отколкото на работник в общоупотребимия смисъл на тази дума в германското право, е необходимо на второ място да се отбележи, че наличието на такова отношение на власт и подчинение трябва да се преценява във всеки отделен случай в зависимост от всички данни и всички обстоятелства, които характеризират съществуващите отношения между страните (вж. в този смисъл решение *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 46).
- 38 В тази насока от приложимата в контекста на Директива 98/59 практика на Съда следва, че качеството на едно лице на член на ръководен орган на капиталово дружество не би могло само по себе си да изключи вероятността между това дружество и посоченото лице да съществува отношение на власт и подчинение (вж. в този смисъл решения *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 47 и Комисия/Италия, C-596/12, EU:C:2014:77, т. 14, 17 и 18). Всъщност следва да се разгледат условията, при които този член е назначен, естеството на функциите, които са му възложени, условията, при които тези функции са изпълнявани, обхватът на правомощията на заинтересованото лице и контролът, на който то е подложено в рамките на дружеството, както и обстоятелствата, при които може да бъде отстранено от длъжност (вж. решение *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 47).
- 39 Така Съдът вече е постановил, че член на съвета на директорите на капиталово дружество, който предоставя работна сила срещу възнаграждение на назначилото го дружество, от което той представлява неразделна част, упражнява своята дейност под ръководството или контрола на друг орган на това дружество и може във всеки един момент да бъде отстранен от длъжност без ограничение, изпълнява условията, за да бъде квалифициран като работник по смисъла на правото на Съюза (вж. в този смисъл решение *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 51 и 56).
- 40 В настоящия случай следва да се отбележи, че от акта за преюдициално запитване личи, че ръководител на капиталово дружество като разглеждания по главното производство е назначен от събранието на съдружниците на това дружество, което може да отстрани от длъжност въпросното лице по всяко време против волята му. Освен това този ръководител упражнява дейността си под ръководството и контрола на посочения орган, и по-специално е длъжен да се съобразява с наложените му за целта предписания и ограничения. Нещо повече — макар това обстоятелство само по себе си да няма решаващо значение в настоящия контекст — следва да се отбележи, че ръководител като разглеждания по главното производство изобщо не притежава дял от дружеството, в което изпълнява функциите си.

- 41 При това положение се налага изводът, че такъв член на управителния орган на капиталово дружество — независимо че при упражняването на функциите си има свобода на преценка, по-широка в частност от тази на работник по смисъла на германското право, на когото работодателят може, както отбелязва националната юрисдикция, да зададе в детайли задачите, които същият трябва да изпълни, и начина, по който те трябва да бъдат изпълнени — се намира спрямо това дружество в отношение на власт и подчинение по смисъла на съдебната практика, цитирана в точки 38 и 39 от настоящото решение (вж. в този смисъл решение *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 49—51).
- 42 В допълнение, безспорно е, че ръководител като разглеждания по главното производство получава възнаграждение за дейността си.
- 43 Ето защо с оглед на предходните съображения следва да се приеме за установено, че член на управителния орган на капиталово дружество като разглеждания по главното производство трябва да бъде квалифициран като работник по смисъла на член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 и следователно да бъде взет предвид при изчисляването на предвидените там прагове.
- 44 Това тълкуване се потвърждава и от целта на въпросната директива, която, видно от съображение 2 от нея, има за цел по-конкретно да засили защитата на работниците при колективни уволнения. В съответствие с тази цел понятията, определящи приложното поле на цитираната директива, сред които е понятието „работник“, залегнало в член 1, параграф 1, буква а) от същата директива, не биха могли да се тълкуват стеснително (вж. в този смисъл решения *Athinaiki Chartopoiia*, C-270/05, EU:C:2007:101, т. 25 и 26, както и, по аналогия, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 22).
- 45 На последно място, следва да се отхвърли твърдението на *Kiesel Abbruch* и на естонското правителство, че управител като разглеждания по главното производство няма нужда от защитата, предоставена от Директива 98/59 в случай на колективни уволнения.
- 46 От една страна, в тази насока няма никакви индикации, че служител, който е член на управителния орган на капиталово дружество, по-специално на малко или средно предприятие като разглежданото по главното производство, задължително се намира в различно положение от това на други лица, наети от същото дружество, от гледна точка на необходимостта да се смекчат последиците от уволнението му, и по-конкретно за тази цел в съответствие с член 3, параграф 1 от споменатата директива да бъде уведомен компетентният публичен орган, за да може последният да потърси решения на проблемите, които поставят колективните уволнения, разглеждани като цяло (вж. в този смисъл решения *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, т. 48 и *Claes и др.*, C-235/10—C-239/10, EU:C:2011:119, т. 56).
- 47 От друга страна, нужно е да се посочи, че национална правна уредба или практика като разглежданата по главното производство, съгласно която при изчисляването на предвидения в член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 брой на наетите работници не се отчитат членовете на управителния орган на капиталово дружество, може не само да накърни защитата, предоставена от Директивата на тези членове; тя преди всичко може да лиши всички работници на някои предприятия, в които нормално работят повече от 20 работници, от правата им по Директива 98/59 и поради това засяга полезното действие на същата директива (вж. в този смисъл решение *Confédération générale du travail и др.*, C-385/05, EU:C:2007:37, т. 48).
- 48 С оглед на всички изложени дотук съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба или практика, съгласно която при изчисляването на предвидения в тази разпоредба брой на наетите работници не се отчита член на управителния орган на

капиталово дружество като разглеждания по главното производство, който изпълнява дейността си под ръководството и контрола на друг орган на това дружество, получава възнаграждение за дейността си и сам не притежава дялове в посоченото дружество.

#### *По втория въпрос*

- 49 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за лице като разглежданото по главното производство, което в рамките на стаж не получава възнаграждение от работодателя си, но с финансова подкрепа и одобрение от отговорните за насърчаване на заетостта публични органи на практика работи при него, за да придобие или задълбочи знания, или за да завърши професионално обучение, трябва да се счита, че има качеството на работник по смисъла на тази разпоредба.
- 50 В това отношение следва да се припомни, на първо място, че съгласно трайната практика на Съда понятието за работник в правото на Съюза обхваща и лицата, преминаващи подготвителен стаж или периоди на обучение за професия, които могат да се считат за практическа подготовка, свързана със същинското упражняване на съответната професия, когато тези периоди се преминават при условия на реална и ефективна заетост, в полза и под ръководството на работодател. Съдът е уточнил, че този извод не може да бъде поставен под въпрос от обстоятелството, че производителността на заинтересованото лице е ниска, че то не изпълнява задачи в пълен обем, поради което броят на работните му часове седмично е по-малък и съответно възнаграждението — ограничено (в този смисъл вж. по-специално решения Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, т. 19—21, Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, т. 15 и 16, Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, т. 33 и 34 и Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, т. 13).
- 51 На второ място, пак от практиката на Съда следва, че нито правният контекст на трудовото отношение в националното право, в рамките на което се провежда професионално обучение или стаж, нито източникът на предоставените за възнаграждението на заинтересованото лице средства, и по-специално, както в настоящия случай, финансирането му с публични средства, могат да имат каквото и да било значение за считането или не на дадено лице за работник (в този смисъл вж. по-специално решения Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, т. 15 и 16, Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, т. 28 и Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, т. 34).
- 52 При това положение, и с оглед на съображенията, изложени по-специално в точки 33, 34 и 44 от настоящото решение, на втория въпрос следва да се отговори, че член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за лице като разглежданото по главното производство, което в рамките на стаж не получава възнаграждение от работодателя си, но с финансова подкрепа и одобрение от отговорните за насърчаване на заетостта публични органи на практика работи при него, за да придобие или задълбочи знания, или за да завърши професионално обучение, трябва да се счита, че има качеството на работник по смисъла на тази разпоредба.

#### **По съдебните разноски**

- 53 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

- 1) Член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба или практика, съгласно която при изчисляването на предвидения в тази разпоредба брой на наетите работници не се отчита член на управителния орган на капиталово дружество като разглеждания по главното производство, който изпълнява дейността си под ръководството и контрола на друг орган на това дружество, получава възнаграждение за дейността си и сам не притежава дялове в посоченото дружество.
- 2) Член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 трябва да се тълкува в смисъл, че за лице като разглежданото по главното производство, което в рамките на стаж не получава възнаграждение от работодателя си, но с финансова подкрепа и одобрение от отговорните за насърчаване на заетостта публични органи на практика работи при него, за да придобие или задълбочи знания, или за да завърши професионално обучение, трябва да се счита, че има качеството на работник по смисъла на тази разпоредба.

Подписи