



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

9. juli 2015*

»Præjudiciel forelæggelse — direktiv 98/59/EF — artikel 1, stk. 1, litra a) — kollektive afskedigelser — begrebet »arbejdstager« — medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité — person, som er i praktik og under omskoling, og som modtager offentlig støtte til uddannelsen uden at modtage vederlag fra arbejdsgiveren«

I sag C-229/14,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arbeitsgericht Verden (Tyskland) ved afgørelse af 6. maj 2014, indgået til Domstolen den 12. maj 2014, i sagen:

Ender Balkaya

mod

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, A. Tizzano, og dommerne S. Rodin (refererende dommer), A. Borg Barthet, E. Levits og M. Berger,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Ender Balkaya ved Rechtsanwalt M. Barton
- Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH ved Rechtsanwalt P. Wallenstein
- den estiske regering ved N. Grünberg, som befuldmægtiget
- den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget
- Europa-Kommissionen ved M. Kellerbauer og J. Enegren, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Ender Balkaya og Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (herefter »Kiesel Abbruch«) vedrørende lovligheden af sidstnævntes afskedigelse af økonomiske årsager, ved lukningen af en virksomhed, uden at virksomheden havde indgivet meddelelse om de planlagte kollektive afskedigelser til Bundesagentur für Arbeit (det tyske forbundsagentur for arbejde) inden denne afskedigelse.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 I artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 bestemmes:

»I dette direktiv

- a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:
 - i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:
 - mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere
 - mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere,
 - mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere
 - ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger
- b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne, de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«

4 Artikel 3 i direktiv 98/59 bestemmer følgende:

»1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

[...]

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.«

5 Det nævnte direktivs artikel 4, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.«

6 I artikel 5 i det nævnte direktiv bestemmes følgende:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

Tysk ret

7 § 17 i Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod uretmæssig afskedigelse, herefter »KSchG«), som omhandler forpligtelsen til at indgive meddelelse om kollektive afskedigelser, har følgende ordlyd:

»(1) Det påhviler arbejdsgiveren at indgive meddelelse til arbejdsformidlingen før afskedigelse af:

1. mere end 5 arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mere end 20 og mindre end 60 arbejdstagere

[...]

i løbet af en periode på 30 kalenderdage. Med afskedigelser sidestilles andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ.

(2) Når arbejdsgiveren påtænker at foretage afskedigelser, som skal meddeles i henhold til stk. 1, påhviler det denne rettidigt at fremlægge alle relevante oplysninger for samarbejdsudvalget og skriftligt oplyse det om navnlig:

1. begrundelserne for de planlagte afskedigelser

2. antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, og hvilke faggrupper de tilhører

3. det antal arbejdstagere, som normalt er beskæftiget i virksomheden, og hvilke faggrupper de tilhører
4. i hvilket tidsrum, det er påtænkt, at afskedigelserne skal finde sted
5. hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges
6. hvilke kriterier der tænkes anvendt ved beregningen af eventuelle godtgørelser

[...]

(3) Arbejdsgiveren er forpligtet til samtidig med fremsendelse af oplysningerne til arbejdsformidlingen at sende en kopi af oplysningerne til samarbejdsudvalget, som skal indeholde mindst de oplysninger, som er krævet i stk. 2, nr. 1-5.

[...]

(5) I henhold til nærværende stykke anses følgende personer ikke for arbejdstagere:

1. I selskaber etableret som en juridisk person, medlemmerne af det organ, som repræsenterer selskabet.
2. I selskaber, der ikke er juridiske personer, de personer, som i henhold til loven, vedtægterne eller stiftelsesoverenskomsterne er bemyndigede til at repræsentere denne myndighed
3. Selskabets direktører, selskabets chefer og andre personer, som bestrider tilsvarende lederstillinger, for så vidt som de er bemyndigede til selv at træffe beslutninger vedrørende ansættelse og afskedigelse af arbejdstagere.«

8 § 6 i Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (lov om selskaber med begrænset hæftelse, herefter »GmbHG«) bestemmer vedrørende direktørens status:

»(1) Selskabet skal have en eller flere direktører.

(2) Kun fysiske personer med fuld rets- og handleevne kan være direktør. [...]

(3) Aktionærer eller andre personer kan udnævnes til direktører. Udnævnelsen sker enten i henhold til vedtægter eller i overensstemmelse med bestemmelserne i kapitel tre i denne lov.

[...]«

9 GmbHG § 35 fastsætter følgende:

»(1) Selskabet repræsenteres indenretsligt og udenretsligt af direktørerne.[...]

(2) Ved udnævnelse af flere direktører har de kun beføjelse til at repræsentere selskabet samlet, medmindre andet fremgår af stiftelsesoverenskomsterne.[...]

[...]«

10 § 37 i GmbHG med overskriften »Begrænsning af repræsentationsbeføjelserne« bestemmer følgende:

»(1) Direktører er forpligtede til over for selskabet at overholde de i henhold til vedtægterne eller, medmindre en bestemmelse fastsætter andet, aktionærernes beslutninger pålagte begrænsninger af deres repræsentationsbeføjelser.

(2) Begrænsningerne af direktørernes repræsentationsbeføjelser kan ikke påberåbes over for tredjemand. Dette er navnlig tilfældet, når repræsentationen er begrænset til visse retshandlinger eller kategorier af retshandlinger eller visse omstændigheder eller til en vis periode eller visse bestemte steder, eller hvor der kræves et samtykke fra selskabsdeltagerne eller et organ i selskabet til visse handlinger.«

11 § 38 i GmbHG om afskedigelse af direktører bestemmer:

»(1) Direktørerne kan afskediges når som helst med forbehold for en eventuel ret til at gøre erstatningskrav gældende og med forbehold for renter som følge af eksisterende kontrakter.

(2) Vedtægterne kan begrænse muligheden for afskedigelse til tilfælde, hvor alvorlige grunde kan retfærdiggøre denne beslutning. Som alvorlige grunde anses bl.a. grove overtrædelser eller uegnet til på passende vis at kunne varetage selskabets anliggender.«

12 § 43 i GmbHG om direktørers ansvar bestemmer:

»(1) Direktører skal ved udøvelsen af deres opgaver for selskabet udvise almindelig agtpågivenhed.

(2) Direktører, som tilsidesætter deres forpligtelser, hæfter solidarisk over for selskabet for de skader, som de har forvoldt.

[...]«

13 § 46 i GmbHG, med overskriften »Selskabsdeltagernes beføjelser«, er affattet således:

»Følgende er underlagt selskabsdeltagernes beslutning:

1. godkendelse af årsregnskaber og fordeling af overskuddet
 - 1a. beslutning om offentliggørelse af årsregnskaber i henhold til internationale indberetningsstandarder [...] og godkendelse af årsregnskabet vedtaget af direktørerne
 - 1b. godkendelse af koncernens konsoliderede balance vedtaget af direktørerne
2. tilbagesøgning af den frigjorte kapital
3. tilbagebetaling af supplerende indbetalinger
4. opdeling, gruppering samt afskrivning af anparter
5. udnævnelse og afskedigelse af direktører samt deres decharge
6. kontrolforanstaltninger og tilsyn med ledelsen
7. udnævnelse af befuldmægtigede og personer med beføjelse i forhold til den samlede forretningsførelse til at handle på vegne af selskabet

8. anlæggelse af selskabets erstatningssøgsmål mod direktører eller aktionærer som følge af stiftelsen af selskabet eller selskabsførelsen samt repræsentationen af selskabet under retssagen mod direktørerne.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 14 Kiesel Abbruch, et tysk aktieselskab, ansatte Ender Balkaya som tekniker fra den 1. april 2011. Ender Balkaya skulle arbejde i selskabet og for dets kunder.
- 15 Med virkning fra den 15. februar 2013 opsagde Kiesel Abbruch samtlige medarbejderes ansættelseskontrakter, herunder Ender Balkayas, og indstillede alle sine tabsgivende aktiviteter i Achim (Tyskland). Ender Balkaya blev afskediget ved skrivelse af 7. januar 2013.
- 16 Det er ubestridt, at Kiesel Abbruch ikke havde indgivet meddelelse om de påtænkte kollektive afskedigelser til Bundesagentur für Arbeit før afskedigelsen af Ender Balkaya.
- 17 Ender Balkaya har påberåbt sig denne undladelse med henblik på at anfægte sin afskedigelses gyldighed ved den forelæggende ret, idet Ender Balkaya har gjort gældende, at eftersom antallet af arbejdstagere, der normalt er beskæftiget hos Kiesel Abbruch i virksomheden i Achim, er højere end tærsklen på 20 personer fastsat i henhold til § 17, stk. 1, nr. 1, i KSchG, var Kiesel Abbruch i henhold til denne bestemmelse forpligtet til at indgive en sådan meddelelse inden opsigelsen.
- 18 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, er det for så vidt angår 18 personer, deriblandt Ender Balkaya, ubestridt, at disse var blandt de arbejdstagere, der normalt var beskæftiget i Kiesel Abbruchs virksomhed i Achim på datoen for afskedigelsen.
- 19 Parterne i hovedsagen er derimod uenige om, hvorvidt der desuden i denne kategori skal fratrækkes 3 andre personer, som ligeledes var ansat hos Kiesel Abbruch, ved afgørelsen af, om tærsklen på 20 personer i henhold til artikel 17, stk. 1, nr. 1, i KSchG var opnået.
- 20 Det drejer sig for det første om hr. S, som var ansat som konstruktør, og som selv opsagde sin ansættelseskontrakt med virkning fra den 7. december 2012.
- 21 For det andet var L på datoen for afskedigelserne ansat som direktør hos Kiesel Abbruch. Sidstnævnte ejede ingen anparter hos Kiesel Abbruch og havde kun ret til at repræsentere Kiesel Abbruch i forening med en anden direktør.
- 22 For det tredje var fru S, der var under omskoling til kontorassistent med støtte fra Jobcenter im Landkreis Diepholz (arbejdsformidlingen i Diepholz-distriktet), ansat hos Kiesel Abbruch på samme dato. Bundesagentur für Arbeit udbetalte en økonomisk støtte, som svarede til fru S's vederlag for hendes arbejde i forbindelse med hendes omskoling, direkte til hende.
- 23 Det fremgår af den forelæggende rets forelæggelsesafgørelse, at den har lagt til grund, at hr. S hører til i den gruppe arbejdstagere, der normalt er beskæftiget, som skal medregnes i henhold til § 17, stk. 1, i KSchG, som gennemfører artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 i tysk ret. Det vil således kunne lægges til grund, at 19 arbejdstagere tilhører denne gruppe.
- 24 Der opstår følgelig det spørgsmål, om en direktør som L og en person under omskoling, som fru S, i henhold til disse bestemmelser ligeledes bør inkluderes i gruppen af arbejdstagere, så flere end 20 arbejdstagere i hovedsagen ville være at betragte som normalt beskæftiget i Kiesel Abbruchs virksomhed på datoen for den pågældende afskedigelse.

- 25 I denne henseende har den forelæggende ret for det første for så vidt angår L præciseret, at i henhold til § 17, stk. 5, nr. 1, i KschG anses medlemmer af et organ i en juridisk person, som har ansvar for at repræsentere denne juridiske person, ikke for arbejdstagere eller ansatte. Direktører i »Gesellschaften mit beschränkter Haftung« (selskaber med begrænset ansvar) er den antalmæssigt største gruppe af disse medlemmer.
- 26 Den forelæggende ret har desuden for så vidt angår forholdet mellem en direktør og et sådant selskab anført, at tysk ret klart sondrer mellem dels en direktørs status som organ, dels en direktørs rettigheder og pligter over for dette selskab. Mens erhvervelsen af denne status er et resultat af, at generalforsamlingen, det højeste beslutningsdygtige organ i det nævnte selskab, udnævner direktøren, er en direktørs rettigheder og forpligtelser over for det samme selskab reguleret i direktørens ansættelseskontrakt. Denne kontrakt er en aftale om levering af ydelser i form af en ledelseskontrakt og udgør ikke i henhold til herskende tysk retspraksis en arbejdskontrakt.
- 27 I denne sammenhæng har den forelæggende ret navnlig spurgt om, hvordan det kriterium, som følger af dom Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) om bestemmelse af, hvorvidt et medlem af et selskabs styrelseskomité har status af arbejdstager i EU-retlig forstand, om udøvelsen af virksomhed efter anvisninger fra eller under tilsyn af et andet organ i et sådant selskab, skal fortolkes.
- 28 For det andet har den forelæggende ret for så vidt angår en person som fru S, der betegnes som »praktikant«, og som udøver praktisk arbejde i en virksomhed med henblik på at erhverve eller udbygge kundskaber eller som led i en erhvervsuddannelse, bemærket, at mens en anerkendt erhvervsuddannelse normalt giver anledning til indgåelse af en aftale med dette formål mellem den virksomhed, som tilbyder uddannelsen, og praktikanten og til denne virksomheds udbetaling af løn, var det uddannelsesforløb, som blev tilbudt fru S, ikke genstand for en sådan aftale, og Kiesel Abbruch betalte hende ikke løn.
- 29 Den forelæggende ret har derfor stillet spørgsmål om, hvilke kriterier der er relevante for at kunne vurdere, om personer, som deltager i sådanne erhvervsuddannelser eller sådanne praktikperioder, er arbejdstagere som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, og navnlig, om det i denne henseende er relevant, at lønnen udbetales direkte af arbejdsgiveren.
- 30 Under disse omstændigheder har Arbeitsgericht Verden besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal den relevante EU-ret, navnlig artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59/EF, fortolkes således, at den er til hinder for nationale lovbestemmelser eller national praksis, hvorefter et medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité ikke medregnes ved beregningen af personale i henhold til den nævnte bestemmelse, selv om det pågældende medlem udfører sin virksomhed efter anvisninger fra og under tilsyn af et andet organ i dette selskab, for denne virksomhed modtager et vederlag og ikke selv ejer anparten i selskabet?
 - 2) Skal den relevante EU-ret, navnlig artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59/EF, fortolkes således, at den ufravigeligt kræver, at også de personer, der i praksis deltager i arbejdet [i en virksomhed], uden vederlag fra arbejdsgiveren, men med økonomisk støtte fra og anerkendt af de offentlige myndigheder, der har ansvaret for arbejdsfremmende foranstaltninger, for at erhverve eller udbygge kundskaber eller som led i en erhvervsuddannelse (»praktikant«), skal medregnes som arbejdstagere ved beregningen af personale, eller er det op til medlemsstaterne at fastsætte national lovgivning eller praksis i så henseende?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål

- 31 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning eller praksis, hvorefter et medlem af et kapital selskabs styrelseskomité, som det i hovedsagen omhandlede, som udfører sin virksomhed efter anvisninger fra og under tilsyn af et andet organ i dette selskab, som modtager et vederlag for denne virksomhed, og som ikke selv ejer anparten i selskabet, ikke medregnes ved beregningen af antallet af arbejdstagere i henhold til denne bestemmelse.
- 32 Med henblik på besvarelsen af dette spørgsmål bemærkes for det første, at ved at harmonisere reglerne om kollektive afskedigelser har EU-lovgiver villet sikre en sammenlignelig beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i de forskellige medlemsstater og en tilnærmelse af de byrder, disse beskyttelsesregler indebærer for virksomhederne i Unionen (jf. bl.a. domme Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 48, og Kommissionen mod Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, præmis 16).
- 33 I modsætning til det af Kiesel Abbruch anførte kan begrebet »arbejdstager« i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 dermed ikke defineres ved henvisning til medlemsstaternes lovgivninger, men skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i Unionens retsorden (jf. analogt dom Kommissionen mod Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, præmis 49). Ellers ville beregningen af de tærskler, som er fastsat deri, og dermed tærskelværdierne i sig selv, være overladt til medlemsstaterne, hvilket ville indebære, at medlemsstaterne kunne ændre direktivets anvendelsesområde og berøve det dets fulde virkning (jf. i denne retning dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 47).
- 34 Det følger endvidere af Domstolens faste praksis, at det nævnte »arbejdstager«-begreb må defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer de pågældende personers rettigheder og pligter i et arbejdsforhold. I den forbindelse er det væsentligste kendetegn ved et arbejdsforhold den omstændighed, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (jf. dom Kommissionen mod Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, præmis 17, som henviser til tilsvarende dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 39).
- 35 I det omfang den forelæggende har fremhævet, at ansættelsesforholdet for en direktør som den i hovedsagen omhandlede navnlig er reguleret i en kontrakt om ansættelse som direktør, som ikke efter tysk retspraksis udgør en arbejdskontrakt, bemærkes det i denne henseende for det første, at det følger af Domstolens faste praksis, at arbejdsforholdets karakter efter national ret ikke er afgørende for arbejdstagerbegrebet i EU-rettens forstand (jf. i denne retning dom Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).
- 36 Det følger heraf, at i det omfang en person opfylder de betingelser, der er opregnet i denne doms præmis 34, er karakteren af retsforholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver ikke afgørende for anvendelsen af direktiv 98/59 (jf. analogt dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 40).
- 37 For så vidt som den forelæggende ret bl.a. rejser spørgsmålet, om der i hovedsagen foreligger et underordningsforhold i overensstemmelse med Domstolens praksis om arbejdstagerbegrebet, fordi graden af afhængighed eller underordning hos en direktør, som i hovedsagen, i udøvelsen af hans hverv, er mindre intensiv end hos en arbejdstager i sædvanlig tysk rets forstand, bemærkes for det andet, at eksistensen af et sådant underordningsforhold skal vurderes i hvert enkelt tilfælde under hensyntagen til alle de elementer og omstændigheder, der kendetegner forholdet mellem parterne (jf. i denne retning dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 46).

- 38 I denne henseende fremgår det af Domstolens praksis, som finder anvendelse i forbindelse med direktiv 98/59, at den omstændighed, at en person har betegnelsen medlem af et kapital-selskabs ledende organ, ikke som sådan kan udelukke, at denne person befinder sig i et underordningsforhold i forhold til dette selskab (jf. i denne retning domme *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 47, og *Kommissionen mod Italien*, C-596/12, EU:C:2014:77, præmis 14, 17 og 18). Der skal nemlig foretages en undersøgelse af de betingelser, hvorunder dette medlem er blevet ansat, arten af de funktioner, som medlemmet er blevet tildelt, rammerne, inden for hvilke disse funktioner udføres, rækkevidden af den pågældendes beføjelser og det tilsyn, den pågældende er underlagt i selskabet, såvel som de omstændigheder, hvorunder den pågældende kan afskediges (jf. dom *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 47).
- 39 Domstolen har således allerede fastslået, at et medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité, som mod vederlag udfører ydelser for det selskab, som har udnævnt vedkommende, og hvori vedkommende indgår som en integrerende del, som udfører sin virksomhed efter anvisninger fra eller under tilsyn af et andet organ i selskabet, og som på ethvert tidspunkt kan afskediges fra sin funktion uden begrænsninger, opfylder betingelserne for at blive anset for »arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i Domstolens ovennævnte praksis (jf. i denne retning dom *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 51 og 56).
- 40 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at en direktør i et kapital-selskab, som den i hovedsagen omhandlede direktør, udnævnes af dette selskabs generalforsamling, som til enhver tid kan afskedige ham i strid med dennes ønske. Direktøren er i udøvelsen af dennes virksomhed desuden underlagt det nævnte organs anvisninger og tilsyn samt navnlig de krav og begrænsninger, som denne pålægges i denne forbindelse. Uden at dette i sig selv er afgørende i denne forbindelse, bemærkes det desuden, at en direktør som den i hovedsagen omhandlede ikke ejer nogen anpart i det selskab, for hvilket han arbejder.
- 41 På den baggrund må det konstateres, at selv hvis et sådant medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité råder over et skøn i udøvelsen af sit hverv, som i tysk rets forstand bl.a. overstiger en arbejdstagers, hvis arbejdsgiver, som den nationale ret har bemærket, detaljeret kan fastsætte de opgaver, som arbejdstageren skal udføre, og måden, hvorpå disse skal udføres, befinder han sig ikke desto mindre i et underordningsforhold i forhold til dette selskab i henhold til den praksis, der er nævnt i denne doms præmis 38 og 39 (jf. i denne retning dom *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 49-51).
- 42 Det er desuden ubestridt, at en direktør som den i hovedsagen omhandlede modtager et vederlag for sin virksomhed.
- 43 Henset til det ovenfor anførte må det herefter konstateres, at et medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité, som det i hovedsagen omhandlede medlem, skal anses for arbejdstager som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 og derfor skal medregnes ved beregningen af de tærskler, som er fastsat deri.
- 44 Denne fortolkning understøttes i øvrigt af formålet med dette direktiv, der, som det fremgår af anden betragtning hertil, navnlig er at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser. I overensstemmelse med dette formål kan de begreber, som definerer anvendelsesområdet for det nævnte direktiv, herunder definitionen af begrebet »arbejdstager« i artikel 1, stk. 1, litra a), i samme direktiv, ikke defineres snævert (jf. i denne retning domme *Athinaïki Chartopoiïa*, C-270/05, EU:C:2007:101, præmis 25 og 26, og analogt *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, præmis 22).
- 45 Endelig må *Kiesel Abbruchs* og den estiske regerings argumenter, hvorefter en direktør som den i hovedsagen omhandlede ikke har behov for den beskyttelse, der ydes med direktiv 98/59 ved kollektive afskedigelser, forkastes.

- 46 I den henseende bemærkes for det første, at intet tyder på, at en ansat, som er medlem af styrelseskomitéen i et kapitalselskab, særligt et lille eller mellemstort selskab som det i hovedsagen omhandlede, nødvendigvis er i en situation, som adskiller sig fra andre ansattes situationer i dette selskab for så vidt angår nødvendigheden af at afbøde konsekvenserne af den ansattes afskedigelse, og særligt med henblik herpå, i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, i det nævnte direktiv, at underrette den kompetente offentlige myndighed, for at denne kan finde løsninger på de problemer, som blev forårsaget af alle de påtænkte afskedigelser (jf. i denne retning domme Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, præmis 48, og Claes m.fl., C-235/10 – C-239/10, EU:C:2011:119, præmis 56).
- 47 For det andet bemærkes, at en national lovgivning eller praksis som den i hovedsagen omhandlede, hvor medlemmer af et kapitalselskabs styrelseskomité ikke medregnes ved beregningen af antallet af arbejdstagere i henhold til artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59, ikke alene kan påvirke den beskyttelse, der ydes disse medlemmer i henhold til dette direktiv, men især kan fratage alle arbejdstagere i visse virksomheder, som normalt beskæftiger mere end 20 arbejdstagere, de rettigheder, som de nyder i henhold til det nævnte direktiv, og dermed fratage dette direktiv dets effektive virkning (jf. i den retning dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, præmis 48).
- 48 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning eller praksis, som ved beregningen af antallet af arbejdstagere i henhold til denne bestemmelse ikke medregner et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité, som det i hovedsagen omhandlede medlem, der udfører sin virksomhed efter anvisninger fra og under tilsyn af et andet organ i dette selskab, for denne virksomhed modtager et vederlag og ikke selv ejer anparter i selskabet.

Om det andet spørgsmål

- 49 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en praktikant som den i hovedsagen omhandlede, der udøver praktisk arbejde i en virksomhed, uden at modtage et vederlag fra arbejdsgiveren, men som modtager en økonomisk støtte fra den offentlige myndighed, der har ansvaret for arbejdsfremmende foranstaltninger, for dette arbejde, der er anerkendt af denne myndighed, med henblik på at erhverve eller udbygge kundskaber eller som led i en erhvervsuddannelse, skal anses som arbejdstager i denne bestemmelses forstand.
- 50 I denne forbindelse bemærkes for det første, at det følger af Domstolens faste praksis, at begrebet »arbejdstager« i EU-retten omfatter personer, der gennemgår en praktikantuddannelse eller en læretid i et fag, som kan betragtes som en praktisk forberedelse til selve udøvelsen af det pågældende fag, når disse perioder gennemføres under de vilkår, der gælder for en lønnet og faktisk beskæftigelse mod vederlag for en arbejdsgiver og efter dennes anvisninger. Domstolen har præciseret, at det herved ikke gør nogen forskel, at den pågældendes produktivitet er lav, at han ikke udfører et fuldtidsarbejde, men kun arbejder nogle få timer om ugen, og at han derfor kun oppebærer en lille løn (jf. i denne retning bl.a. domme Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, præmis 19-21, Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, præmis 15 og 16, Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, præmis 33 og 34, og Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, præmis 13).
- 51 For det andet fremgår det ligeledes af Domstolens praksis, at hverken et arbejdsforholds retlige baggrund i national ret, inden for rammerne af hvilket en erhvervsuddannelse eller en praktikantuddannelse gennemføres, eller tilvejebringelsen af midlerne til at sikre den berørtes aflønning og navnlig, som i det foreliggende tilfælde, finansieringen af denne ved offentlige tilskud, kan være afgørende for, om en person kan anerkendes som arbejdstager (jf. i denne retning bl.a. domme Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, præmis 15 og 16, Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, præmis 28, og Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, præmis 34).

52 Under disse omstændigheder, og henset til betragtningerne særligt i præmis 33, 34 og 44 i denne dom, skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en person som den i hovedsagen omhandlede, der udøver praktisk arbejde i en virksomhed i form af et praktikophold, uden at modtage et vederlag fra arbejdsgiveren, men fra den offentlige myndighed, der har ansvaret for arbejdsfremmende foranstaltninger, for dette arbejde, der er anerkendt af denne myndighed, modtager en økonomisk støtte, med henblik på at erhverve eller udbygge kundskaber eller som led i en erhvervsuddannelse, skal anses for arbejdstager i denne bestemmelses forstand.

Sagens omkostninger

53 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

- 1) **Artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning eller praksis, som ved beregningen af antallet af arbejdstagere i henhold til denne bestemmelse ikke medregner et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité, som det i hovedsagen omhandlede medlem, der udfører sin virksomhed efter anvisninger fra og under tilsyn af et andet organ i dette selskab, for denne virksomhed modtager et vederlag og ikke selv ejer anparten i selskabet.**
- 2) **Artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en person som den i hovedsagen omhandlede, der udøver praktisk arbejde i en virksomhed i form af et praktikophold, uden at modtage et vederlag fra arbejdsgiveren, men fra den offentlige myndighed, der har ansvaret for arbejdsfremmende foranstaltninger, for dette arbejde, der er anerkendt af denne myndighed, modtager en økonomisk støtte, med henblik på at erhverve eller udbygge kundskaber eller som led i en erhvervsuddannelse, skal anses for arbejdstager i denne bestemmelses forstand.**

Underskrifter