



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 9ης Ιουλίου 2015 *

«Προδικαστική παραπομπή — Οδηγία 98/59/ΕΚ — Άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α' — Ομαδικές απολύσεις — Έννοια του “εργαζομένου” — Διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας — Πρόσωπο το οποίο εργάζεται στο πλαίσιο μέτρου μαθητείας και επαγγελματικής επανεντάξεως και το οποίο τυγχάνει δημόσιας ενισχύσεως στην επιμόρφωση, χωρίς να εισπράττει αμοιβή από τον εργοδότη»

Στην υπόθεση C-229/14,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Arbeitsgericht Verden (Γερμανία) με απόφαση της 6ης Μαΐου 2014, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Μαΐου 2014, στο πλαίσιο της δίκης

Ender Balkaya

κατά

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους A. Tizzano, πρόεδρο τμήματος, S. Rodin (εισηγητή), A. Borg Barthet, E. Levits και M. Berger, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: Y. Bot

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο E. Balkaya, εκπροσωπούμενος από τον M. Barton, Rechtsanwalt,
- η Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, εκπροσωπούμενη από τον P. Wallenstein, Rechtsanwalt,
- η Εσθονική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την N. Grünberg,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους M. Kellerbauer και J. Enegren,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (ΕΕ L 225, σ. 16).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του E. Balkaya και της Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (στο εξής: Kiesel Abbruch) όσον αφορά τη νομιμότητα μιας απολύσεως για οικονομικούς λόγους στην οποία προέβη η εταιρία αυτή, λόγω του κλεισίματος εκμεταλλεύσεως, χωρίς να έχει κοινοποιήσει το σχέδιο ομαδικών απολύσεων στον Bundesagentur für Arbeit (ομοσπονδιακό οργανισμό απασχολήσεως) πριν από την απόλυση αυτή.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

- 3 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 98/59 προβλέπει τα εξής:

«Για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας:

- α) Ως “ομαδικές απολύσεις” νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ' όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:
 - i) είτε για περίοδο 30 ημερών:
 - τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,
 - τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,
 - τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους,
 - ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές·
- β) ως “εκπρόσωποι των εργαζομένων” νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των κρατών μελών.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α', προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας που γίνονται με πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.»

4 Το άρθρο 3 της οδηγίας 98/59 ορίζει τα εξής:

«1. Ο εργοδότης υποχρεούται να κοινοποιεί εγγράφως στην αρμόδια δημόσια αρχή κάθε σχεδιαζόμενη ομαδική απόλυση.

[...]

2. Ο εργοδότης υποχρεούται να διαβιβάσει στους εκπροσώπους των εργαζομένων αντίγραφο της κοινοποίησης που προβλέπεται στην παράγραφο 1.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δύνανται να υποβάλουν τις τυχόν παρατηρήσεις τους στην αρμόδια δημόσια αρχή.»

5 Το άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, της εν λόγω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«1. Οι ομαδικές απολύσεις το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στην αρμόδια δημόσια αρχή ισχύουν το ενωρίτερο 30 ημέρες από την κοινοποίηση που προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 1, με την επιφύλαξη των διατάξεων που διέπουν τα κατά περίπτωση δικαιώματα ως προς την προθεσμία προειδοποίησης.

Τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν στην αρμόδια αρχή την ευχέρεια συντομεύσεως της αναφερόμενης στο προηγούμενο εδάφιο προθεσμίας.

2. Η αρμόδια δημόσια αρχή χρησιμοποιεί την προθεσμία, που αναφέρεται στην παράγραφο 1, για να εξεύρει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις.»

6 Κατά το άρθρο 5 της ίδιας οδηγίας:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζομένους ή να προωθούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συμβατικών διατάξεων για τους εργαζομένους.»

Το γερμανικό δίκαιο

7 Το άρθρο 17 του νόμου για την προστασία από τις καταχρηστικές απολύσεις (Kündigungsschutzgesetz, στο εξής: KSchG), το οποίο αφορά την υποχρέωση κοινοποίησης των ομαδικών απολύσεων, έχει ως εξής:

«(1) Ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε κοινοποίηση στον οργανισμό απασχολήσεως, πριν να απολύσει:

1. στις εκμεταλλεύσεις που απασχολούν συνήθως άνω των 20 και κάτω των 60 εργαζομένων, περισσότερους από 5 εργαζομένους,

[...]

κατά τη διάρκεια διαστήματος 30 ημερολογιακών ημερών. Προς απολύσεις εξομοιώνονται άλλες μορφές λύσεως της συμβάσεως εργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη.

(2) Όταν ένας εργοδότης σκοπεύει να προβεί σε απολύσεις που υπόκεινται σε κοινοποίηση βάσει της παραγράφου 1, υποχρεούται να παράσχει, εγκαίρως, όλες τις χρήσιμες πληροφορίες στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχειρήσεως και ιδίως να το ενημερώσει εγγράφως για τα εξής:

1. τους λόγους για τις μελετώμενες απολύσεις,
2. τον αριθμό και τις επαγγελματικές κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων·
3. τον αριθμό και τις επαγγελματικές κατηγορίες των συνήθως απασχολούμενων εργαζομένων·
4. το διάστημα κατά το οποίο πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις·
5. τα κριτήρια που μελετώνται για την επιλογή των προς απόλυση εργαζομένων·
6. τα κριτήρια που μελετώνται για τον υπολογισμό ενδεχομένων αποζημιώσεων.

[...]

(3) Ο εργοδότης υποχρεούται να διαβιβάσει συγχρόνως στον οργανισμό απασχολήσεως αντίγραφο του εγγράφου που κοινοποίησε στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχειρήσεως· το έγγραφο αυτό πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα στοιχεία που προβλέπει η παράγραφος 2, σημεία 1 έως 5.

[...]

(5) Δεν θεωρούνται ως εργαζόμενοι, υπό την έννοια της παρούσας παραγράφου:

1. στις εκμεταλλεύσεις ενός νομικού προσώπου, τα μέλη του οργάνου που είναι επιφορτισμένα με τη νόμιμη εκπροσώπηση του προσώπου αυτού·
2. στις εκμεταλλεύσεις μιας ενώσεως προσώπων χωρίς νομική προσωπικότητα, τα πρόσωπα που έχουν εξουσιοδοτηθεί από τον νόμο, το καταστατικό ή την εταιρική σύμβαση να εκπροσωπούν την οντότητα αυτήν·
3. οι διευθυντές επιχειρήσεως, επικεφαλής εκμεταλλεύσεως και άλλα πρόσωπα που κατέχουν ανάλογες διευθυντικές θέσεις, στο μέτρο που είναι εξουσιοδοτημένοι να λαμβάνουν οι ίδιοι αποφάσεις όσον αφορά την πρόσληψη και την απόλυση εργαζομένων.»

8 Το άρθρο 6 του νόμου περί των εταιριών περιορισμένης ευθύνης (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, στο εξής: GmbHG), το οποίο αφορά το καθεστώς του διαχειριστή, ορίζει τα εξής:

«(1) Η εταιρία πρέπει να έχει έναν ή περισσότερους διαχειριστές.

(2) Διαχειριστής μπορεί να είναι μόνο φυσικό πρόσωπο που έχει πλήρη ικανότητα διενεργείας νομικών πράξεων. [...]

(3) Ως διαχειριστές είναι δυνατό να ορίζονται οι εταίροι ή κάθε άλλο πρόσωπο. Ο διορισμός γίνεται είτε με την εταιρική σύμβαση είτε σύμφωνα με τις διατάξεις του τρίτου κεφαλαίου του παρόντος νόμου.

[...]»

9 Το άρθρο 35 του GmbHG ορίζει τα εξής:

«(1) Η εταιρία εκπροσωπείται δικαστικώς και εξωδικαστικώς από τους διαχειριστές. [...]

(2) Αν ορισθούν πλείονες διαχειριστές, έχουν εξουσία εκπροσωπήσεως μόνον από κοινού, πλην αντίθετης ρήτρας της εταιρικής συμβάσεως. [...]

[...]»

10 Το άρθρο 37 του GmbHG, τιτλοφορούμενο «Περιορισμός των εξουσιών εκπροσωπήσεως», ορίζει τα εξής:

«(1) Οι διαχειριστές υποχρεούνται έναντι της εταιρίας να σέβονται τους περιορισμούς που επιβάλλονται στην εξουσία τους εκπροσωπήσεως από το καταστατικό ή, πλην αντίθετης ρήτρας του καταστατικού, από τις αποφάσεις των εταίρων.

(2) Οι περιορισμοί της εξουσίας εκπροσωπήσεως των διαχειριστών δεν μπορούν να προβληθούν έναντι των τρίτων. Το ίδιο ισχύει, ιδίως, όταν η εκπροσώπηση περιορίζεται σε ορισμένες νομικές πράξεις ή κατηγορίες νομικών πράξεων ή σε ορισμένες περιστάσεις ή σε ορισμένο χρονικό διάστημα ή σε ορισμένους συγκεκριμένους τόπους ή ακόμη όταν για ορισμένες πράξεις απαιτείται η συναίνεση των εταίρων ή ενός οργάνου της εταιρίας.»

11 Το άρθρο 38 του GmbHG, το οποίο αφορά την ανάκληση των διαχειριστών, ορίζει τα εξής:

«(1) Οι διαχειριστές είναι δυνατό να ανακαλούνται ανά πάσα στιγμή, χωρίς να θίγεται ενδεχόμενο δικαίωμα αποζημιώσεως που απορρέει από υφιστάμενες συμβάσεις.

(2) Το καταστατικό ενδέχεται να περιορίζει τη δυνατότητα ανακλήσεως στην ύπαρξη σοβαρών λόγων που δικαιολογούν την απόφαση αυτή. Ως τέτοιοι σοβαροί λόγοι θεωρούνται, μεταξύ άλλων, σοβαρό πταίσμα ή ανικανότητα προσήκουσας διεξαγωγής των υποθέσεων της εταιρίας.»

12 Το άρθρο 43 του GmbHG, το οποίο αφορά την ευθύνη των διαχειριστών, προβλέπει τα εξής:

«(1) Οι διαχειριστές πρέπει να επιδεικνύουν, κατά τη διαχείριση των υποθέσεων της εταιρίας, την επιμέλεια ενός συνετού εμπόρου.

(2) Οι διαχειριστές που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις τους είναι αλληλεγγύως υπεύθυνοι έναντι της εταιρίας για τις ζημιές που προκάλεσαν.

[...]»

13 Το άρθρο 46 του GmbHG, τιτλοφορούμενο «Αρμοδιότητες των εταίρων», έχει ως εξής:

«Προϋποθέτουν απόφαση των εταίρων:

1. η έγκριση των ετήσιων λογαριασμών και η διάθεση των κερδών ή κάλυψη των ζημιών·

1a. η απόφαση περί της δημοσιεύσεως των ατομικών οικονομικών καταστάσεων σύμφωνα με τα διεθνή λογιστικά πρότυπα [...] και περί εγκρίσεως των καταρτισθέντων από τους διαχειριστές λογαριασμών·

1b. η έγκριση των καταρτισθέντων από τους διαχειριστές λογαριασμών του ομίλου·

2. η αναζήτηση των εταιρικών εισφορών·

3. η επιστροφή των επιπλέον καταβληθέντων ποσών·
4. η κατάτμηση, η συνένωση, καθώς και η απόσβεση εταιρικών μεριδίων·
5. ο διορισμός και η ανάκληση των διαχειριστών, καθώς και η απαλλαγή τους·
6. τα μέτρα ελέγχου και εποπτείας της διαχείρισεως
7. ο διορισμός των πληρεξουσίων και των προσώπων που είναι εξουσιοδοτημένα, για το σύνολο των υποθέσεων, να διενεργούν πράξεις για λογαριασμό της εταιρίας·
8. η άσκηση αγωγών αποζημιώσεως της εταιρίας κατά των διαχειριστών ή των εταίρων, λόγω της συστάσεως της εταιρίας ή της διαχειρίσεώς της, καθώς και η εκπροσώπηση της εταιρίας σε περίπτωση αντιδικίας με τους διαχειριστές.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 14 Η Kiesel Abbruch, εταιρία περιορισμένης ευθύνης γερμανικού δικαίου, προσέλαβε τον E. Balkaya, από την 1η Απριλίου 2011, ως τεχνικό. Ο E. Balkaya απασχολήθηκε στις εσωτερικές υπηρεσίες της επιχειρήσεως και στην εξυπηρέτηση των πελατών.
- 15 Η Kiesel Abbruch κατήγγειλε, από τις 15 Φεβρουαρίου 2013, όλες τις συμβάσεις εργασίας των μισθωτών της, μεταξύ των οποίων και η σύμβαση εργασίας του E. Balkaya, και έπαυσε όλες τις δραστηριότητές της, οι οποίες είχαν καταστεί ελλειμματικές, στις εγκαταστάσεις του Achim (Γερμανία). Η απόλυση του E. Balkaya του κοινοποιήθηκε με έγγραφο της 7ης Ιανουαρίου 2013.
- 16 Δεν αμφισβητείται ότι η Kiesel Abbruch δεν κοινοποίησε το σχέδιο ομαδικών απολύσεων στον Bundesagentur für Arbeit πριν να προβεί στην απόλυση του E. Balkaya.
- 17 Ο E. Balkaya επικαλείται την παράλειψη αυτή για να αμφισβητήσει, ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, το κύρος της απολύσεώς του, υποστηρίζοντας ότι, δεδομένου ότι ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνταν συνήθως στην εγκατάσταση της Kiesel Abbruch στο Achim ήταν μεγαλύτερος από το όριο των 20 ατόμων που προβλέπει το άρθρο 17, παράγραφος 1, σημείο 1, του KSchG, η εταιρία αυτή ήταν υποχρεωμένη, κατά τη διάταξη αυτή, να προβεί στην εν λόγω κοινοποίηση πριν την απόλυση.
- 18 Όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, δεν αμφισβητείται, για 18 άτομα, μεταξύ των οποίων ο E. Balkaya, ότι περιλαμβάνονταν μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνταν συνήθως στην εν λόγω εγκατάσταση της Kiesel Abbruch κατά την ημερομηνία της απολύσεως.
- 19 Αντιθέτως, οι διάδικοι της κύριας δίκης διαφωνούν ως προς το ζήτημα αν πρέπει, επιπλέον, να συνυπολογισθούν στην κατηγορία αυτή, προκειμένου να κριθεί αν οι εργαζόμενοι φθάνουν το όριο των 20 ατόμων που προβλέπει το άρθρο 17, παράγραφος 1, σημείο 1, του KSchG, τρία άλλα άτομα τα οποία επίσης απασχολούνται στην Kiesel Abbruch.
- 20 Πρώτον, πρόκειται για τον S., ο οποίος απασχολήθηκε ως σχεδιαστής και κατήγγειλε ο ίδιος τη σύμβαση εργασίας του από τις 7 Δεκεμβρίου 2012.
- 21 Δεύτερον, η Kiesel Abbruch απασχολούσε, κατά την ημερομηνία των απολύσεων στις οποίες προέβη, τον L., ως διαχειριστή. Ο L. δεν κατείχε εταιρικά μερίδια της Kiesel Abbruch και ήταν εξουσιοδοτημένος να την εκπροσωπεί μόνον από κοινού με άλλο διαχειριστή.

- 22 Τρίτον, κατά την ίδια αυτή ημερομηνία, η Kiesel Abbruch απασχολούσε την S., η οποία παρακολουθούσε στην εταιρία αυτή πρόγραμμα επανεκπαιδύσεως υπαλλήλων γραφείου, χρηματοδοτούμενο από το Jobcenter im Landkreis Diepholz (δημόσια υπηρεσία απασχολήσεως της επαρχίας Diepholz). Ο Bundesagentur für Arbeit της κατέβαλλε απευθείας οικονομική ενίσχυση, η οποία ήταν ίση προς το σύνολο της καταβλητέας στην S. αμοιβής έναντι της δραστηριότητάς της στο πλαίσιο της επιμορφώσεώς της.
- 23 Από την απόφαση του αιτούντος δικαστηρίου προκύπτει ότι κατά το δικαστήριο αυτό έχει αποδειχθεί ότι ο S. εμπίπτει στην κατηγορία των συνήθως απασχολουμένων εργαζομένων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σύμφωνα με το άρθρο 17, παράγραφος 1, σημείο 1, του KSchG, διάταξη με την οποία μεταφέρθηκε στο γερμανικό δίκαιο το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59. Συνεπώς, είναι δεδομένο ότι 19 εργαζόμενοι εμπίπτουν στην κατηγορία αυτή.
- 24 Επομένως, τίθεται το ζήτημα αν πρέπει επίσης να περιληφθούν στην κατηγορία των απασχολούμενων εργαζομένων, υπό την έννοια των διατάξεων αυτών, ένας διαχειριστής, όπως ο L., και ένα άτομο το οποίο παρακολουθεί πρόγραμμα επανεκπαιδύσεως, όπως η S., οπότε, στην υπόθεση της κύριας δίκης, απασχολούνταν συνήθως στην Kiesel Abbruch περισσότεροι από 20 εργαζόμενοι εντός της εκμεταλλεύσεώς της, κατά την ημερομηνία της υπό εξέταση απολύσεως.
- 25 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει, πρώτον, όσον αφορά τον L., ότι, κατά το άρθρο 17, παράγραφος 5, σημείο 1, του KschG, δεν θεωρούνται ως εργαζόμενοι ή μισθωτοί, υπό την έννοια της διατάξεως αυτής, τα μέλη του οργάνου ενός νομικού προσώπου που είναι επιφορτισμένα με τη νόμιμη εκπροσώπηση του προσώπου αυτού. Η πιο πολυάριθμη ομάδα των μελών αυτών είναι οι διαχειριστές των εταιριών περιορισμένης ευθύνης (Gesellschaften mit beschränkter Haftung).
- 26 Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, όσον αφορά τις σχέσεις μεταξύ του διαχειριστή και μιας τέτοιας εταιρίας, ότι το γερμανικό δίκαιο διακρίνει αυστηρώς μεταξύ της ιδιότητας του διαχειριστή ως οργάνου, αφενός, και των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του διαχειριστή έναντι της εταιρίας αυτής, αφετέρου. Ενώ η ιδιότητα αυτή αποκτάται κατόπιν του διορισμού του διαχειριστή εκ μέρους της συνελεύσεως των εταίρων, του ισχυρότερου οργάνου της εταιρίας αυτής, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του διαχειριστή έναντι της εν λόγω εταιρίας αυτής διέπονται από τη σύμβαση διορισμού του ως διαχειριστή. Η σύμβαση αυτή αποτελεί σύμβαση παροχής υπηρεσιών η οποία λαμβάνει τη μορφή συμβάσεως διοικήσεως αλλοτρίων και δεν αποτελεί, κατά την κρατούσα στη γερμανική νομολογία άποψη, σύμβαση εργασίας.
- 27 Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται, ιδίως, ως προς την ερμηνεία του προκύπτοντος από την απόφαση Danosa κριτηρίου (C-232/09, EU:C:2010:674), η οποία αφορούσε μέλος του διοικητικού συμβουλίου εταιρίας, το οποίο έχει τεθεί για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου, υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης, και το οποίο συνίσταται στην άσκηση δραστηριότητας υπό τη διεύθυνση ή τον έλεγχο άλλου οργάνου μιας τέτοιας εταιρίας.
- 28 Δεύτερον, όσον αφορά πρόσωπο όπως η S., χαρακτηριζόμενο ως «ασκούμενο», το οποίο ασκεί πρακτική δραστηριότητα στην επιχείρηση, προκειμένου να αποκτήσει γνώσεις ή να τις εμβαθύνει, ή το οποίο ακολουθεί πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισεως, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι, ενώ, συνήθως, η αναγνωρισμένη επαγγελματική κατάρτιση απαιτεί τη σύναψη συμβάσεως προς τούτο μεταξύ της παρέχουσας την επαγγελματική κατάρτιση επιχείρησης και του μαθητευομένου και την καταβολή αμοιβής από την επιχείρηση αυτή, η παρασχεθείσα στην S. επαγγελματική κατάρτιση δεν αποτέλεσε αντικείμενο τέτοιας συμβάσεως και η Kiesel Abbruch δεν της κατέβαλε αμοιβή.
- 29 Συνεπώς, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς τα κατάλληλα κριτήρια προκειμένου να εκτιμηθεί αν τα πρόσωπα που παρακολουθούν τέτοια προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισεως ή τέτοιες περιόδους πρακτικής ασκήσεως είναι εργαζόμενοι, υπό την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, και, ιδίως, ως προς τη σημασία, συναφώς, της καταβολής αμοιβής απευθείας από τον εργοδότη.

30 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbeitsgericht Verden αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Πρέπει να ερμηνευθεί το δίκαιο της Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικές διατάξεις ή πρακτικές, οι οποίες, κατά τον προβλεπόμενο σε αυτήν τη διάταξη υπολογισμό του αριθμού του απασχολούμενου προσωπικού, δεν λαμβάνουν υπόψη διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, ακόμη και αν η δραστηριότητά του ασκείται, κατά τη διάρκεια ορισμένης χρονικής περιόδου, υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο άλλου οργάνου της οικείας εταιρίας και εφόσον, έναντι της δραστηριότητάς του αυτής, εισπράττει αμοιβή και δεν κατέχει μερίδιο στην εταιρία;
- 2) Πρέπει να ερμηνευθεί το δίκαιο της Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, υπό την έννοια ότι επιτάσσει, κατά τον προβλεπόμενο σε αυτήν τη διάταξη υπολογισμό του αριθμού των απασχολούμενων, να συνυπολογίζονται ως εργαζόμενοι και τα πρόσωπα τα οποία ασκούν πρακτική δραστηριότητα στην επιχείρηση, δεν εισπράττουν αμοιβή από τον εργοδότη, αλλά τυγχάνουν οικονομικής ενισχύσεως, από τον δημόσιο οργανισμό που είναι αρμόδιος για την προώθηση της απασχολήσεως, για την αναγνωρισμένη από τον εν λόγω οργανισμό δραστηριότητα αυτή, ώστε να αποκτήσουν γνώσεις ή να τις εμβαθύνουν ή να παρακολουθήσουν πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης («πρακτική άσκηση»), ή μήπως επαφίεται στα κράτη μέλη να θεσπίσουν εθνικές νομοθετικές διατάξεις ή να διαμορφώσουν πρακτικές επ' αυτού;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 31 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσία να διευκρινισθεί αν το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση ή πρακτική η οποία δεν λαμβάνει υπόψη, στον υπολογισμό του αριθμού των απασχολούμενων εργαζομένων τον οποίο προβλέπει η διάταξη αυτή, διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρίας αυτής, εισπράττει αμοιβή έναντι της δραστηριότητάς του και δεν κατέχει το ίδιο μερίδιο στην εν λόγω εταιρία.
- 32 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, υπενθυμίζεται, κατ' αρχάς, ότι, με την εναρμόνιση των κανόνων περί ομαδικών απολύσεων, ο νομοθέτης της Ένωσης επιδίωξε τόσο τη διασφάλιση ισοδύναμης προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη όσο και την εξομοίωση των επιβαρύνσεων που συνεπάγονται οι προστατευτικοί αυτοί κανόνες για τις επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις Επιτροπή κατά Πορτογαλίας, C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 48, και Επιτροπή κατά Ιταλίας, C-596/12, EU:C:2014:77, σκέψη 16).
- 33 Συνεπώς, αντιθέτως προς όσα υποστηρίζει η Kiesel Abbruch, ο όρος «εργαζόμενος», κατά το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, δεν μπορεί να οριστεί διά παραπομπής στις νομοθεσίες των κρατών μελών, αλλά πρέπει να τύχει αυτοτελούς και ομοιόμορφης ερμηνείας στην έννομη τάξη της Ένωσης (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση Επιτροπή κατά Πορτογαλίας, C-55/02, EU:C:2004:605, σκέψη 49). Στην αντίθετη περίπτωση, ο τρόπος υπολογισμού των ορίων που προβλέπονται στην οδηγία αυτή και συνεπώς τα ίδια τα όρια, θα επαφίεντο στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών, πράγμα που θα τους παρείχε τη δυνατότητα να μεταβάλουν το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής και, επομένως, να περιορίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητά της (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ., C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 47).

- 34 Περαιτέρω, προκύπτει από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου ότι η εν λόγω έννοια του «εργαζομένου» πρέπει να ορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση, με βάση τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερομένων. Στο πλαίσιο αυτό, το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσεως είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων εισπράττει αμοιβή (βλ. απόφαση Επιτροπή κατά Ιταλίας, C-596/12, EU:C:2014:77, σκέψη 17, η οποία παραπέμπει, κατ' αναλογία, στην απόφαση Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 39).
- 35 Συναφώς, όσον αφορά το στοιχείο που τονίζει το αιτούν δικαστήριο, δηλαδή ότι η εργασιακή σχέση ενός διαχειριστή όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη διέπεται, μεταξύ άλλων, από σύμβαση διορισμού του ως διαχειριστή, η οποία δεν αποτελεί, κατά τη γερμανική νομολογία, σύμβαση εργασίας, επισημαίνεται, πρώτον, ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η νομική φύση της εργασιακής σχέσεως από πλευράς εθνικού δικαίου δεν ασκεί επιρροή επί της ιδιότητας του εργαζομένου υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 36 Εντεύθεν συνάγεται ότι, καθόσον ένα πρόσωπο πληροί τις προϋποθέσεις που παρατίθενται στη σκέψη 34 της παρούσας αποφάσεως, η φύση του νομικού δεσμού που το συνδέει με το άλλο μέρος της εργασιακής σχέσεως δεν ασκεί επιρροή όσον αφορά την εφαρμογή της οδηγίας 98/59 (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 40).
- 37 Δεύτερον, όσον αφορά τον προβληματισμό του αιτούντος δικαστηρίου ιδίως ως προς το αν υπάρχει σχέση εξαρτήσεως στην υπόθεση της κύριας δίκης, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου που αφορά την έννοια του εργαζομένου, με την αιτιολογία ότι ο βαθμός εξαρτήσεως ενός διαχειριστή, όπως αυτός τον οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, κατά την άσκηση των καθηκόντων του είναι λιγότερο υψηλός από αυτόν ενός εργαζομένου υπό τη συνήθη έννοια του γερμανικού δικαίου, επισημαίνεται ότι η ύπαρξη τέτοιας σχέσεως εξαρτήσεως πρέπει να εκτιμάται σε κάθε ειδική περίπτωση σε συνάρτηση με όλα τα στοιχεία και όλες τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των μερών (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 46).
- 38 Συναφώς, από τη νομολογία του Δικαστηρίου η οποία έχει εφαρμογή στο πλαίσιο της οδηγίας 98/59 προκύπτει ότι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο έχει την ιδιότητα του διευθυντικού στελέχους κεφαλαιουχικής εταιρίας δεν αποκλείει, αυτό καθαυτό, το να τελεί το πρόσωπο αυτό σε σχέση εξαρτήσεως προς την εν λόγω εταιρία (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 47, καθώς και Επιτροπή κατά Ιταλίας C-596/12, EU:C:2014:77, σκέψεις 14, 17 και 18). Συγκεκριμένα, πρέπει να εξεταστούν οι όροι διορισμού του διευθυντικού στελέχους, η φύση των καθηκόντων που του ανατέθηκαν, το πλαίσιο εντός του οποίου ασκούνται τα καθήκοντα αυτά, η έκταση των εξουσιών του εν λόγω προσώπου και ο έλεγχος που ασκεί επ' αυτού η εταιρία, καθώς και οι περιστάσεις υπό τις οποίες είναι δυνατή η παύση του από τα καθήκοντά του (βλ. απόφαση Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 47).
- 39 Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, το οποίο παρέχει έναντι αμοιβής υπηρεσίες στην εταιρία που το διόρισε και της οποίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος, το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρίας αυτής και το οποίο μπορεί, ανά πάσα στιγμή, να παυθεί από τα καθήκοντά του χωρίς περιορισμό, πληροί τις προϋποθέσεις για να χαρακτηριστεί ως «εργαζόμενος», υπό την έννοια του δικαίου της Ένωσης (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψεις 51 και 56).
- 40 Εν προκειμένω, επισημαίνεται ότι από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, διορίζεται από τη συνέλευση των εταίρων της εταιρίας αυτής, η οποία μπορεί ανά πάσα στιγμή να το παύσει αντιθέτως προς τη βούλησή του. Επίσης, το στέλεχος αυτό, κατά την άσκηση της δραστηριότητάς του, υπόκειται στη διεύθυνση και στον έλεγχο του εν λόγω οργάνου, καθώς και, μεταξύ άλλων, στις

επιταγές και στους περιορισμούς που του επιβάλλονται συναφώς. Επιπλέον, χωρίς το στοιχείο αυτό να είναι αποφασιστικό αφ' εαυτού εντός του εν λόγω πλαισίου, παρατηρείται ότι διευθυντικό στέλεχος όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης δεν κατέχει κανένα μερίδιο στην εταιρία για την οποία ασκεί τα καθήκοντά του.

- 41 Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι, ακόμη και αν ένα τέτοιο διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας διαθέτει περιθώριο εκτιμήσεως κατά την άσκηση των καθηκόντων του το οποίο υπερβαίνει, ιδίως, το περιθώριο εκτιμήσεως ενός εργαζομένου υπό την έννοια του γερμανικού δικαίου, ο εργοδότης του οποίου μπορεί να προσδιορίσει λεπτομερώς, όπως παρατήρησε το εθνικό δικαστήριο, τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελέσει και τον τρόπο εκτελέσεώς τους, γεγονός παραμένει ότι τελεί σε σχέση εξαρτήσεως προς την εταιρία αυτή, υπό την έννοια της νομολογίας που παρατίθεται στις σκέψεις 38 και 39 της παρούσας αποφάσεως (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψεις 49 έως 51).
- 42 Επιπλέον, δεν αμφισβητείται ότι διευθυντικό στέλεχος όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, εισπράττει αμοιβή έναντι της δραστηριότητάς του.
- 43 Συνεπώς, κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, πρέπει να διαπιστωθεί ότι διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, πρέπει να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος, υπό την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 και, κατά συνέπεια, λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό των προβλεπομένων στην οδηγία αυτή ορίων.
- 44 Η ερμηνεία αυτή ενισχύεται, εξάλλου, από τον σκοπό της οδηγίας αυτής, ο οποίος συνίσταται, όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 2, ιδίως στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με τον σκοπό αυτόν, δεν πρέπει να δίδεται στενός ορισμός στις έννοιες που καθορίζουν το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας, περιλαμβανομένης της έννοιας του «εργαζομένου» στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της ίδιας οδηγίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις Αθηναϊκή Χαρτοποιία, C-270/05, EU:C:2007:101, σκέψεις 25 και 26, καθώς και, κατ' αναλογία, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 22).
- 45 Τέλος, πρέπει να απορριφθεί η επιχειρηματολογία της Kiesel Abbruch και της Εσθονικής Κυβερνήσεως, κατά την οποία διαχειριστής όπως αυτός τον οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης δεν έχει ανάγκη της προστασίας που παρέχει η οδηγία 98/59 σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.
- 46 Συναφώς, επισημαίνεται, αφενός, ότι από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι εργαζόμενος ο οποίος είναι διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας μικρού ή μεσαίου μεγέθους, όπως αυτή την οποία αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, τελεί οπωσδήποτε σε κατάσταση διαφορετική από αυτή άλλων προσώπων απασχολούμενων από την εταιρία αυτή όσον αφορά την ανάγκη ελαφρύνσεως των συνεπειών της απολύσεώς του και, ιδίως, την ανάγκη προειδοποιήσεως, συναφώς, σύμφωνα με το άρθρο 3, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, της αρμόδιας δημόσιας αρχής, προκειμένου αυτή να είναι σε θέση να αναζητήσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργεί το σύνολο των μελετωμένων απολύσεων (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, σκέψη 48, καθώς και Claes κ.λπ., C-235/10 έως C-239/10, EU:C:2011:119, σκέψη 56).
- 47 Αφετέρου, επιβάλλεται η επισήμανση ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση ή πρακτική, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία δεν λαμβάνει υπόψη τα διευθυντικά στελέχη κεφαλαιουχικής εταιρίας στον υπολογισμό του αριθμού των απασχολούμενων εργαζομένων που προβλέπεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59, είναι ικανή όχι μόνο να θίξει την προστασία που παρέχει η οδηγία αυτή στα εν λόγω στελέχη, αλλά προπάντων να στερήσει από όλους τους εργαζομένους τους οποίους απασχολούν ορισμένες επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν συνήθως περισσότερους από 20 εργαζομένους, τα δικαιώματά τα οποία αντλούν από την εν λόγω οδηγία και, για τον λόγο αυτόν, θίγει την πρακτική αποτελεσματικότητα της εν λόγω οδηγίας (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση Confédération générale du travail κ.λπ., C-385/05, EU:C:2007:37, σκέψη 48).

48 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση ή πρακτική η οποία δεν λαμβάνει υπόψη, στον υπολογισμό του αριθμού των απασχολουμένων εργαζομένων τον οποίο προβλέπει η διάταξη αυτή, διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρίας αυτής, εισπράττει αμοιβή έναντι της δραστηριότητάς του και δεν κατέχει μερίδιο στην εν λόγω εταιρία.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

49 Με το δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινισθεί αν το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι πρόσωπο όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο ασκεί πρακτική δραστηριότητα σε επιχείρηση υπό τη μορφή πρακτικής ασκήσεως, δεν εισπράττει αμοιβή από τον εργοδότη του, αλλά τυγχάνει οικονομικής ενισχύσεως, από τον δημόσιο οργανισμό που είναι επιφορτισμένος με την προώθηση της απασχολήσεως, για την αναγνωρισμένη από τον εν λόγω οργανισμό δραστηριότητα αυτή, προκειμένου να αποκτήσει γνώσεις ή να τις εμβαθύνει ή να παρακολουθήσει πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισεως, πρέπει να θεωρηθεί ότι έχει την ιδιότητα του εργαζομένου υπό την έννοια της διατάξεως αυτής.

50 Συναφώς, υπενθυμίζεται, πρώτον, ότι από πάγια νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η έννοια του εργαζομένου στο δίκαιο της Ένωσης καλύπτει τα πρόσωπα που πραγματοποιούν προπαρασκευαστική πρακτική άσκηση ή διανύουν περιόδους μαθητείας σε ένα επάγγελμα, οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ως πρακτική προετοιμασία συνδεδεμένη με την καθεαυτό άσκηση του οικείου επαγγέλματος, εφόσον οι εν λόγω περίοδοι διανύονται υπό συνθήκες μισθωτής και πραγματικής δραστηριότητας, υπέρ και υπό τη διεύθυνση του εργοδότη. Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι το συμπέρασμα αυτό δεν αναιρείται από το γεγονός ότι η παραγωγικότητα του ενδιαφερομένου είναι χαμηλή, ότι δεν εκτελεί πλήρη καθήκοντα και ότι, ως εκ τούτου, εργάζεται για περιορισμένο μόνον αριθμό ωρών την εβδομάδα και ότι, συνεπώς, λαμβάνει μικρή αμοιβή (βλ., υπό την έννοια αυτή, μεταξύ άλλων, αποφάσεις Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, σκέψεις 19 έως 21, Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, σκέψεις 15 και 16, Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, σκέψεις 33 και 34, καθώς και Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, σκέψη 13).

51 Δεύτερον, προκύπτει επίσης από τη νομολογία του Δικαστηρίου ότι ούτε το νομικό πλαίσιο ούτε η εργασιακή σχέση του εθνικού δικαίου στο πλαίσιο της οποίας παρακολουθείται πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισεως ή πραγματοποιείται πρακτική άσκηση ούτε η προέλευση των πόρων από τους οποίους χρηματοδοτείται η αμοιβή του ενδιαφερομένου και, ιδίως, όπως εν προκειμένω, η χρηματοδότησή της από δημόσιες επιδοτήσεις μπορούν να έχουν οποιαδήποτε συνέπεια ως προς την αναγνώριση ενός προσώπου ως εργαζομένου (βλ., υπό την έννοια αυτή, μεταξύ άλλων, αποφάσεις Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, σκέψεις 15 και 16, Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, σκέψη 28, καθώς και Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, σκέψη 34).

52 Υπό τις συνθήκες αυτές και λαμβανομένων υπόψη των εκτεθέντων, ιδίως, στις σκέψεις 33, 34 και 44 της παρούσας αποφάσεως, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι πρόσωπο όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο ασκεί πρακτική δραστηριότητα σε επιχείρηση υπό τη μορφή πρακτικής ασκήσεως, δεν εισπράττει αμοιβή από τον εργοδότη του, αλλά τυγχάνει οικονομικής ενισχύσεως, από τον δημόσιο οργανισμό που είναι επιφορτισμένος με την προώθηση της απασχολήσεως, για την αναγνωρισμένη από τον εν λόγω οργανισμό δραστηριότητα αυτή, προκειμένου να αποκτήσει γνώσεις ή να τις εμβαθύνει ή να παρακολουθήσει πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισεως, πρέπει να θεωρηθεί ότι έχει την ιδιότητα του εργαζομένου υπό την έννοια της διατάξεως αυτής.

Επί των δικαστικών εξόδων

53 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (πρώτο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59/EK του Συμβουλίου, της 20ής Ιουλίου 1998, για προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση ή πρακτική η οποία δεν λαμβάνει υπόψη, στον υπολογισμό του αριθμού των απασχολούμενων εργαζομένων τον οποίο προβλέπει η διάταξη αυτή, διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρίας αυτής, εισπράττει αμοιβή έναντι της δραστηριότητάς του και δεν κατέχει μερίδιο στην εν λόγω εταιρία.
- 2) Το άρθρο 1, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 98/59 έχει την έννοια ότι πρόσωπο όπως αυτό το οποίο αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο ασκεί πρακτική δραστηριότητα σε επιχείρηση υπό τη μορφή πρακτικής ασκήσεως, δεν εισπράττει αμοιβή από τον εργοδότη του, αλλά τυγχάνει οικονομικής ενισχύσεως, από τον δημόσιο οργανισμό που είναι επιφορτισμένος με την προώθηση της απασχολήσεως, για την αναγνωρισμένη από τον εν λόγω οργανισμό δραστηριότητα αυτή, προκειμένου να αποκτήσει γνώσεις ή να τις εμβαθύνει ή να παρακολουθήσει πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισεως, πρέπει να θεωρηθεί ότι έχει την ιδιότητα του εργαζομένου υπό την έννοια της διατάξεως αυτής.

(υπογραφές)