



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

9. juuli 2015\*

Eelotsusetaotlus — Direktiiv 98/59/EÜ — Artikli 1 lõike 1 punkt a — Kollektiivne koondamine — Mõiste „töötaja” — Kapitaliühingu juhatuse liige — Kutseõpet ja tööturule naasmist puudutava meetme raames töötav isik, kes saab riigilt toetust, kuid ei saa tasu tööandjalt

Kohtuasjas C-229/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Arbeitsgericht Verdeni (Saksamaa) 6. mai 2014. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. mail 2014, menetluses

**Ender Balkaya**

*versus*

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

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president A. Tizzano, kohtunikud S. Rodin (ettekandja), A. Borg Barthet, E. Levits ja M. Berger,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- E. Balkaya, esindaja: *Rechtsanwalt* M. Barton,
- Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, esindaja: *Rechtsanwalt* P. Wallenstein,
- Eesti valitsus, esindaja: N. Grünberg,
- Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. Kellerbauer ja J. Enegren,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

on teinud järgmise

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 255, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327) artikli 1 lõike 1 punkti a.
- 2 Taotlus on esitatud E. Balkaya ja Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (edaspidi „Kiesel Abbruch”) vahelises kohtuvaidluses selle üle, kas on seaduslik öelda ettevõtte sulgemise korral tööleping üles majanduslikel põhjustel, teatamata kavandatavast töölepingute ülesütlemisest Bundesagentur für Arbeit’ile (föderaalne tööhõiveamet).

### Õiguslik raamistik

#### *Liidu õigus*

- 3 Direktiivi 98/59 artikli 1 lõige 1 sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) *kollektiivsed koondamised* – tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule koondatakse:
  - i) 30 päeva jooksul kas:
    - vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja,
    - vähemalt 10% töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja,
    - vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat,
  - ii) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes;
- b) *töötajate esindajad* – töötajate esindajad vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale.

Punkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis.”

- 4 Direktiivi 98/59 artikkel 3 sätestab:

„1. Tööandjad teatavad pädevale asutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest.

[...]

2. Tööandjad esitavad töötajate esindajatele koopia lõikes 1 nimetatud teatisest.

Töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused.”

5 Direktiivi artikli 4 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„1. Kavandatav kollektiivne koondamine, millest on teatatud pädevale asutusele, jõustub kõige varem kolmekümne päeva pärast artikli 3 lõikes 1 nimetatud teatist, ilma et see piiraks sätete kohaldamist, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korral.

Liikmesriigid võivad volitada pädevaid asutusi lühendama eelmises lõigus osutatud tähtaega.

2. Lõikes 1 osutatud tähtaja jooksul püüavad pädevad asutused leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele.”

6 Selle direktiivi artiklis 5 on ette nähtud:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepingutingimusi.”

#### *Saksa õigus*

7 Seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz, edaspidi «KSchG») sätestab kollektiivsetest koondamistest teatamise kohustuse kohta §-s 17 järgmist:

„(1) Tööandja on kohustatud teavitama tööhõiveametit, enne kui ta koondab:

1. üle viie töötaja ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 60 töötaja;

[...]

30 kalendripäeva jooksul. Koondamisega võrdsustatakse igasugune töölepingu lõpetamine tööandja algatusel.

(2) Kui tööandja kavatses viia läbi koondamise, millest tuleb lõike 1 alusel teatada, peab ta esitama töönoukogule õigel ajal kogu vajaliku teabe ning eeskätt teatama talle kirjalikult:

1. kavandatud koondamise põhjused;
2. koondatavate töötajate arvu ja ametirühmad;
3. tavalise töötajate arvu ja ametirühmad;
4. ajavahemiku, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;
5. kavandatud kriteeriumid koondatavate töötajate valimiseks;
6. kavandatud kriteeriumid hüvitiste arvutamiseks.

[...]

(3) Tööandja on kohustatud töönoukogule esitatud teatisest edastama samal ajal ka tööhõiveametile ära kirja, mis peab sisaldama vähemalt lõike 2 punktides 1–5 ette nähtud andmeid.

[...]

(5) Käesoleva sätte tähenduses ei ole töötajad:

1. juriidilise isiku ettevõttes juhtorgani liikmed, kellel on õigus seda juriidilist isikut esindada;
2. juriidilise isiku staatusega isikuühenduse ettevõttes isikud, kellel on seaduse, põhikirja või seltsingulepingu alusel õigus seda ühendust esindada;
3. äriühingu juhatuse liikmed, ettevõtte juhid ja muud juhtival positsioonil isikud, kui neil on õigus iseseisvalt otsustada töölepingute sõlmimise ja lõpetamise üle.”

8 Osäühinguseaduse (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, edaspidi „GmbHG“) § 6, mis käsitleb juhatuse liikme staatust, sätestab:

„(1) Äriühingul peab olema üks või mitu juhatuse liiget.

(2) Juhatuse liikmeks võib olla vaid teovõimeline füüsiline isik. [...]

(3) Juhatuse liikmeks võib nimetada osaniku või muu isiku. Juhatuse liikme nimetamine toimub kas ühingulepinguga või vastavalt käesoleva seaduse kolmandale peatükile.

[...]”

9 GmbHG § 35 sätestab:

„(1) Osäühingut esindavad kohtus ja kohtuväliselt juhatuse liikmed. [...]

(2) Kui ühingulepingus ei ole ette nähtud teisiti, esindavad juhatuse liikmed osäühingut üksnes ühiselt. [...]

[...]”

10 GmbHG § 37 „Esindusõiguse piirangud” sätestab:

„(1) Juhatuse liikmetel on äriühingu ees kohustus pidada kinni piirangutest, mis on nende esindusõigusele seatud ühingulepinguga või osanike otsusega, kui ühinguleping seda ei välista.

(2) Juhatuse liikmete esindusõiguse piirangutel puudub õigusjõud kolmandate isikute suhtes. Eeskätt puudutab see juhtumeid, kui esindada võib vaid teatud tehingute või tehinguliikide puhul või teatud ajavahemikul või kohtades või kui teatud tehinguteks on vaja osanike või osäühingu organi nõusolekut.”

11 GmbHG § 38, mis käsitleb juhatuse liikmete tagasikutsumist, sätestab:

„(1) Juhatuse liikmeid võib igal ajal tagasi kutsuda, ilma et see piiraks kehtivatest lepingutest tuleneda võivaid kahjuhüvitisnõudeid.

(2) Põhikirjas võib ette näha, et tagasikutsumine on võimalik vaid kaalukatel põhjustel. Kaalukateks põhjusteks on näiteks kohustuste raske rikkumine või võimetus osäühingu tegevust nõuetekohaselt juhtida.”

12 GmbHG § 43, mis käsitleb juhatuse liikmete vastutust, sätestab:

„(1) Juhatuse liikmed peavad juhtima osäühingu tegevust korraliku ettevõtja hoolsusega.

(2) Juhatus liikmed, kes on oma kohustuste rikkumisega tekitanud kahju osaühingule, vastutavad tekitatud kahju hüvitamise eest solidaarselt.

[...]"

13 GmbHG § 46 „Osanike pädevus” sätestab:

„Osanike pädevusse kuulub:

1. majandusaasta aruande kinnitamine ja kasumi jaotamine;
- 1a. otsus finantsaruannete avaldamise kohta vastavalt rahvusvahelistele aruandlusstandarditele [...] ja juhatuse liikmete koostatud aastaaruannete heakskiitmise kohta;
- 1b. juhatuse liikmete koostatud konsolideeritud bilansi heakskiitmine;
2. tasumata sissemaksete sissenõudmine;
3. täiendavate sissemaksete tagasimaksmine;
4. osa jagamine, osade ühendamine ja tühistamine;
5. juhatuse liikmete nimetamine ja tagasikutsumine ning nende tegevuse heakskiitmine;
6. kontrolli ja järelevalve korraldamine juhatuse tegevuse üle;
7. prokuristide ja teiste esindusõiguslike isikute nimetamine, kes võivad osaühingu nimel tehinguid teha;
8. osaühingu asutamisest või juhtimisest tingitud kahju hüvitamise nõuete esitamine juhatuse liikmete või osanike vastu ning osaühingu esindamine menetluses juhatuse liikmete vastu.”

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

- 14 Saksa õiguse alusel asutatud osaühing Kiesel Abbruch võttis E. Balkaya tööle tehnikuna alates 1. aprillist 2011. E. Balkayat rakendati sise- ja välistöödel.
- 15 Kiesel Abbruch ütles alates 15. veebruarist 2013 üles kõik töölepingud oma töötajatega, sealhulgas E. Balkaya töölepingu, ning lõpetas kogu tegevuse Achimi (Saksamaa) ettevõttes, mis oli kahjumis. E. Balkayale teatati töölepingu ülesütlemisest 7. jaanuari 2013. aasta kirjaga.
- 16 Vaidlust ei ole selle üle, et enne E. Balkayale töölepingu ülesütlemisest teatamist ei teavitatud Kiesel Abbruch kavandatud kollektiivsest koondamisest Bundesagentur für Arbeit'i.
- 17 E. Balkaya tugineb sellele teavitamata jätmisele, et vaidlustada oma töölepingu ülesütlemise seaduslikkus eelotsusetaotluse esitanud kohtus, kus ta väidab, et töötajate arv Kiesel Abbruch'i Achimi ettevõttes oli KSchG § 17 lõike 1 punktis 1 sätestatud künnisest – 20 töötajat – tavaliselt suurem, mistõttu oli Kiesel Abbruch kohustatud enne koondamise teatavakstegemist teavitama kõnesoleva sätte kohaselt sellest tööhõiveametit.
- 18 Eelotsusetaotlusest nähtuvalt ei ole vaidlust selle üle, et päeval, mil koondamine teatavaks tehti, kuulus Kiesel Abbruch'i ettevõttes tavaliselt töötavate töötajate hulka 18 inimest, sealhulgas E. Balkaya.

- 19 Põhikohtuasja pooled vaidlevad aga selle üle, kas KSchG § 17 lõike 1 punktis 1 sätestatud künnise – 20 töötajat – ületamise kindlakstegemiseks tuleb arvesse võtta veel kolme isikut, kelle oli Kiesel Abbruch samuti tööle võtnud.
- 20 Esiteks on tegemist tootmistööl olnud S.-ga, kes ütles ise oma töölepingu üles alates 7. detsembrist 2012.
- 21 Teiseks tegutses koondamisest teatamise kuupäeval Kiesel Abbruchi juhatuse liikmena L. Ta ei olnud Kiesel Abbruchi osanik ning ta võis seda osahingut esindada ainult koos teise juhatuse liikmega.
- 22 Kolmandaks oli samal kuupäeval Kiesel Abbruchi juures tööl S., kes sai bürootöötaja ümberõpet, mida rahastas Jobcenter im Landkreis Diepholz (Diepholzi maakonna tööhõivetalitus). Rahalist toetust, mis võrdus töötasuga, mida tulnuks maksta S.-le tema ümberõppe raames toimunud töötamise eest, maksis talle otse Bundesagentur für Arbeit.
- 23 Eelotsusetaotlusest nähtuvalt peab eelotsusetaotluse esitanud kohus tuvastatuks, et S. kuulub ettevõttes tavaliselt töötavate töötajate kategooriasse, keda tuleb arvesse võtta vastavalt KSchG § 17 lõike 1 punktile 1, millega võeti Saksa õigusesse üle direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkt a. Niisiis võib pidada kindlalt sellesse kategooriasse kuuluvaks 19 töötajat.
- 24 Seega kerkib üles küsimus, kas nende sätete mõttes töötajate hulka tuleb arvata ka juhatuse liige, nagu L., ja ümberõpet läbiv isik, nagu S., mis tähendaks, et põhikohtuasjas oli kavandatava koondamise kuupäeval Kiesel Abbruchi ettevõttes tööl üle 20 tavaliselt töötava töötaja.
- 25 Seoses sellega täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus kõigepealt L. kohta, et vastavalt KSchG § 17 lõike 5 punktile 1 ei peeta selle sätte tähenduses töötajaks juriidilise isiku juhtorgani liikmeid, kellel on õigus juriidilist isikut esindada. Arvuliselt kõige suurem rühm selliseid liikmeid on osahingute („Gesellschaften mit beschränkter Haftung”) juhatuse liikmed.
- 26 Juhatuse liikme ja osahinguga vaheliste suhete kohta lisab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Saksa õiguses eristatakse selgelt juhatuse liikme kui organi staatust juhatuse liikme õigustest ja kohustustest osahinguga ees. Kui juhatuse liikme staatuse annab juhatuse liikmeks valimine osanike koosolekul – mis on osahinguga kõrgeim organ –, siis juhatuse liikme õigusi ja kohustusi äriühingu ees reguleerib tema kui juhatuse liikmega sõlmitav leping. See leping on teenuse osutamise leping käsunduslepingu vormis ning Saksa kohtupraktika on valdavalt seisukohal, et tegemist ei ole töölepinguga.
- 27 Selles kontekstis soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus eelkõige teada, kuidas tuleks tõlgendada äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all tegutsemise kriteeriumi, mis tuleneb kohtuotsusest Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674), kus oli tegemist küsimusega, kas äriühingu juhatuse liiget saab käsitada töötajana liidu õiguse tähenduses.
- 28 Teiseks, seoses niisuguse isikuga nagu „praktikandiks” peetav S., kes teadmiste saamiseks või süvendamiseks või seoses kutseõppega on ettevõttes praktikal, täheldab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kuigi tavaliselt sõlmitakse tunnustatud kutseõppe korral õpet pakkuva ettevõtte ja õpilase vahel vastav leping ning ettevõtte maksab töötasu, ei sõlmitud sellist lepingut S.-le antava õppe puhul ning Kiesel Abbruch ei maksnud talle töötasu.
- 29 Seetõttu soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, millised on asjakohased kriteeriumid hindamiseks, kas seesugust kutseõpet või praktikat läbivad isikud on direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tähenduses töötajad ning kas seejuures omab tähtsust asjaolu, et töötasu maksaks otse tööandja.

30 Neil asjaoludel otsustas Arbeitsgericht Verden menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas asjakohaseid liidu õigusnorme, eelkõige direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või tavad, mille kohaselt ei võeta töötajate arvu määramisel viidatud sätte tähenduses arvesse kapitaliühingu juhatuse liiget, isegi kui ta tegutseb selle äriühingu mõne muu organi juhtimise ja kontrolli all, saab selle tegevuse eest tasu ning ei ole ise selle äriühingu osanik?
2. Kas asjakohaseid liidu õigusnorme, eelkõige direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et töötajate arvu määramisel viidatud sätte tähenduses tuleb töötajatena arvesse võtta ka isikuid, kes ei saa tasu tööandjalt, vaid keda rahaliselt toetab ja tunnustab tööhõive edendamiseks pädev ametiasutus ja kes teevad praktilist tööd teadmiste omandamise või täiendamise eesmärgil või kutseõppe läbimiseks (praktikandid), või on liikmesriikidel õigus reguleerida seda küsimust siseriikliku õiguse normide või tavadega?”

### Eelotsuse küsimuste analüüs

#### *Esimene küsimus*

- 31 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või tavad, mille kohaselt ei võeta selles sättes ette nähtud töötajate arvu kindlaksmääramisel arvesse niisugust kapitaliühingu juhatuse liiget nagu põhikohtuasjas, kes tegutseb selle äriühingu mõne muu organi juhtimise ja kontrolli all, saab selle tegevuse eest tasu ning ei ole ise selle äriühingu osanik.
- 32 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb kõigepealt meelde tuletada, et kollektiivsetele koondamistele kohaldatavaid õigusnorme ühtlustades on liidu seadusandja soovinud ühtaegu tagada töötajate õiguste ühesuguse kaitse eri liikmesriikides ja ühtlustada nendest kaitsenormidest tulenevad Euroopa Liidu ettevõtjate kohustused (vt eelkõige kohtuotsused komisjon *vs.* Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48, ning komisjon *vs.* Itaalia, C-596/12, EU:C:2014:77, punkt 16).
- 33 Seetõttu ei saa – vastupidi Kiesel Abbruchi seisukohale – direktiivi 98/59 direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a sisalduvat mõistet „töötaja” määratleda viitega liikmesriikide õigusele, vaid seda tuleb tõlgendada liidu õiguskorras autonoomselt ja ühetaoliselt (vt analoogia alusel kohtuotsus komisjon *vs.* Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 49). Vastasel korral otsustaksid selles sättes ette nähtud künniste arvutamise viisi ning seega ka künniste endi üle liikmesriigid, mis lubaks liikmesriikidel muuta direktiivi kohaldamisala ja võtta direktiivilt selle täielik õigusmõju (vt selle kohta kohtuotsus Confédération générale du travail jt, C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 47).
- 34 Veel tuleneb Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et mõistet „töötaja” tuleb defineerida töösuhet iseloomustavatest objektiivsetest tunnustest lähtudes ning asjaomaste isikute õigusi ja kohustusi arvesse võttes. Selles kontekstis on töösuhete oluliseks tunnuseks asjaolu, et isik osutab teatava aja jooksul teisele isikule ja tema juhiste alusel teenuseid, mille eest ta saab tasu (vt kohtuotsus komisjon *vs.* Itaalia, C-596/12, EU:C:2014:77, punkt 17, mis viitab analoogia alusel kohtuotsusele Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 39).
- 35 Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus toob sellega seoses esile asjaolu, et põhikohtuasjas kõne all oleva juhatuse liikme töösuhet reguleerib tema kui juhatuse liikmega sõlmitud leping, mis vastavalt Saksa kohtupraktikale ei ole tööleping, siis olgu esiteks märgitud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud

praktikast tulenevalt ei saa töösuhte õiguslik olemus siseriiklikus õiguses mõjutada töötaja määratlust liidu õiguse mõttes (vt selle kohta kohtuotsus Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 36 Sellest järeldub, et kui isik vastab käesoleva kohtuotsuse punktis 34 loetletud tingimustele, siis ei ole direktiivi 98/59 kohaldamise seisukohalt tähtsust, mis liiki õigussuhe seob teda töösuhte teise poolega (vt analoogia alusel kohtuotsus Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 40).
- 37 Teiseks, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab muu hulgas küsimuse, kas põhikohtuasjas esineb alluvussuhe töötaja mõistet käsitleva Europa Kohtu praktika tähenduses, arvestades et niisuguse nagu põhikohtuasjas kõnealuse juhatuse liikme sõltuvus- või alluvusaste oma ülesannete täitmisel on madalam kui töötajal Saksa õiguse tavatähenduses, siis olgu märgitud, et alluvussuhte olemasolu tuleb igal üksikul juhul hinnata lähtuvalt kõikidest pooltevahelisi suhteid iseloomustavatest asjaoludest ja tingimustest (vt selle kohta kohtuotsus Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 46).
- 38 Euroopa Kohtu praktikast, mis on kohaldatav direktiivi 98/59 kontekstis, nähtub selle kohta, et asjaolu, et isik on kapitaliühingu juhtorgani liige, ei välista iseenesest seda, et ta võib olla selle ühinguga alluvussuhtes (vt selle kohta kohtuotsused Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 47, ning komisjon vs. Itaalia, C-596/12, EU:C:2014:77, punktid 14, 17 ja 18). Selle asjaolu kontrollimiseks tuleb analüüsida juhtorgani liikme värbamistingimusi, talle antud ülesannete iseloomu, nende ülesannete täitmise raamistikku, tema volituste ulatust, äriühingu poolt tema suhtes teostatud kontrolli ning juhatuse liikme tagasikutsumise tingimusi (vt kohtuotsus Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 47).
- 39 Euroopa Kohus on varem otsustanud, et kapitaliühingu juhatuse liige, kes osutab tasu eest teenuseid teda ametisse nimetanud äriühingule ja kes on selle äriühingu oluliseks osaks ning kes tegutseb selle äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all ja kelle võib igal hetkel ilma mingite piiranguteta tagasi kutsuda, vastab tingimustele, mis on nõutavad isiku kvalifitseerimiseks „töötajaks” liidu õiguse tähenduses (vt selle kohta kohtuotsus Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punktid 51 ja 56).
- 40 Antud juhul olgu märgitud, et eelotsusetaotlusest nähtuvalt valib põhikohtuasjas kõnesoleva kapitaliühingu juhatuse liikme selle ühingu osanike koosolek, kes võib juhatuse liikme tema tahte vastaselt igal ajal tagasi kutsuda. Lisaks on juhatuse liige oma tegevuses allutatud osanike koosoleku juhtimisele ja kontrollile, muu hulgas talle sel otstarbel antud juhiste ja piirangutele. Olgu lisatud – kuigi see tegur ei ole antud kontekstis iseenesest määrav –, et niisugune juhatuse liige nagu põhikohtuasjas ei ole osanik osühingus, mille heaks ta tegutseb.
- 41 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et niisugune kapitaliühingu juhatuse liige on selle ühinguga alluvussuhtes käesoleva otsuse punktides 38 ja 39 viidatud kohtupraktika tähenduses, kuigi tal on oma ülesannete täitmisel kaalutlusruum, mis on ulatuslikum kui näiteks Saksa õiguse mõttes töötajal, kelle puhul võib tööandja, nagu märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, üksikasjalikult kindlaks määrata ülesanded, mida ta peab täitma, ja viisi, kuidas seda tuleb teha (vt selle kohta kohtuotsus Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punktid 49–51).
- 42 Vaidlust ei ole ka selle üle, et niisugune juhatuse liige nagu põhikohtuasjas saab oma tegevuse eest tasu.
- 43 Eeltoodud kaalutlustest järeldub seega, et niisugune kapitaliühingu juhatuse liige nagu põhikohtuasjas tuleb kvalifitseerida töötajaks direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a mõttes ning seetõttu peab teda arvesse võtma selle sättes ette nähtud künniste arvutamisel.
- 44 Niisugust tõlgendust kinnitab ka direktiivi eesmärk, mis direktiivi teisest põhjendusest nähtuvalt seisneb eelkõige töötajate kaitse suurendamises kollektiivsete koondamiste korral. Kooskõlas selle eesmärgiga ei või anda mõistetele, mis määravad kindlaks direktiivi kohaldamisala, sealhulgas direktiivi



artikli 1 lõike 1 punktis a toodud mõistele „töötaja”, kitsast määratlust (vt selle kohta kohtuotsus Athinaiki Chartopoiia, C-270/05, EU:C:2007:101, punktid 25 ja 26, ning analoogia alusel kohtuotsus Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 22).

- 45 Nõustuda ei saa Kiesel Abbruchi ja Eesti valitsuse argumentidega, et niisugune juhatuse liige nagu põhikohtuasjas ei vaja kollektiivsete koondamiste puhul direktiiviga 98/59 antud kaitset.
- 46 Siinkohal olgu esiteks märgitud, et miski ei viita sellele, et töötaja, kes on kapitaliühingu – eelkõige väikese või keskmise suurusega äriühingu nagu põhikohtuasjas – juhatuse liige, oleks olukorras, mis teiste samas äriühingus töötavate isikute olukorrast tingimata erineb, kui pidada silmas vajadust leevendada tema lepingu ülesütleamise tagajärgi ning teatada sellest kooskõlas direktiivi artikli 3 lõikega 1 pädevale asutusele, et viimane saaks otsida lahendusi probleemidele, mida toob kaasa kavandatud koondamine (vt selle kohta kohtuotsused Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 48, ning Claes jt, C-235/10–C-239/10, EU:C:2011:119, punkt 56).
- 47 Teiseks olgu märgitud, et niisugused nagu põhikohtuasjas kõnesolevad siseriiklikud õigusnormid või tavad, mille kohaselt ei võeta direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a kohase töötajate arvu määramisel arvesse kapitaliühingu juhatuse liikmeid, võivad mitte üksnes nõrgendada direktiiviga juhatuse liikmetele antud kaitset, vaid ka võtta kõigilt töötajatelt ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 töötaja, neile direktiivist tulenevad õigused ning seeläbi kahandada direktiivi kasulikku mõju (vt selle kohta kohtuotsus Confédération générale du travail jt, C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 48).
- 48 Kõike eeltoodut arvestades peab esimesele küsimusele vastama, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või tavad, mille kohaselt ei võeta selles sättes ette nähtud töötajate arvu kindlaksmääramisel arvesse niisugust kapitaliühingu juhatuse liiget nagu põhikohtuasjas, kes tegutseb selle äriühingu mõne muu organi juhtimise ja kontrolli all, saab selle tegevuse eest tasu ning ei ole ise selle äriühingu osanik.

#### *Teine küsimus*

- 49 Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et selle sätte tähenduses töötajaks tuleb pidada niisugust praktikanti nagu põhikohtuasjas kõne all olev isik, kes tööandjalt tasu saamata, kuid tööhõive edendamiseks pädeva ametiasutuse rahalisel toetusel ja tunnustusel on ettevõttes praktilal teadmiste omandamise või täiendamise eesmärgil või kutseõppe läbimiseks.
- 50 Sellega seoses olgu esiteks meenutatud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikast nähtuvalt hõlmab mõiste „töötaja” liidu õiguses isikuid, kes läbivad praktikat või kutseõppe perioode, mida saab pidada praktiliseks ettevalmistuseks vastaval kutsealal tegutsemisele, kui nendel perioodidel tehakse tegelikku ja tulemuslikku tööd tööandjale ja tööandja juhtimisel. Euroopa Kohus on täpsustanud, et seda järeldust ei kummuta asjaolu, et isiku tootlikkus on väike, et ta ei tööta täistööajaga ning saab seetõttu vaid piiratud tasu (vt selle kohta eelkõige kohtuotsused Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punktid 19–21; C-3/90, EU:C:1992:89, punktid 15 ja 16. Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, punktid 15 ja 16; Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, punktid 33 ja 34, ning Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, punkt 13).
- 51 Teiseks nähtub Euroopa Kohtu praktikast, et vastamisel küsimusele, kas isikut tuleb pidada töötajaks või mitte, ei oma tähtsust kutseõppe või praktikaga seonduva töösuhte õiguslik kontekst siseriiklikus õiguses ega asjaomasele isikule tasu maksmiseks kasutatavate rahaliste vahendite päritolu, muu hulgas selle rahastamiseks riiklike toetuste kasutamine nagu antud juhul (vt selle kohta eelkõige kohtuotsused Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, punktid 15 ja 16; Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, punkt 28, ning Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, punkt 34).

- 52 Neil asjaoludel ja arvestades eelkõige käesoleva otsuse punktides 33, 34 ja 44 esitatud kaalutlusi peab teisele küsimusele vastama, et direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et selle sätte tähenduses töötajaks tuleb pidada niisugust praktikanti nagu põhikohtuasjas kõne all olev isik, kes tööandjalt tasu saamata, kuid tööhõive edendamiseks pädeva ametiasutuse rahalisel toetusel ja tunnustusel on ettevõttes praktilisel teadmiste omandamise või täiendamise eesmärgil või kutseõppe läbimiseks.

### Kohtukulud

- 53 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. **Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või tavad, mille kohaselt ei võeta selles sättes ette nähtud töötajate arvu kindlaksmääramisel arvesse niisugust kapitaliühingu juhatuse liiget nagu põhikohtuasjas, kes tegutseb selle äriühingu mõne muu organi juhtimise ja kontrolli all, saab selle tegevuse eest tasu ning ei ole ise selle äriühingu osanik.**
2. **Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et selle sätte tähenduses töötajaks tuleb pidada niisugust praktikanti nagu põhikohtuasjas kõne all olev isik, kes tööandjalt tasu saamata, kuid tööhõive edendamiseks pädeva ametiasutuse rahalisel toetusel ja tunnustusel on ettevõttes praktilisel teadmiste omandamise või täiendamise eesmärgil või kutseõppe läbimiseks.**

Allkirjad