



Kohtulahendite kogumik

Kohtuasi C-229/14

Ender Balkaya

versus

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Arbeitsgericht Verden)

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

Kokkuvõte – Euroopa Kohtu otsus (esimene koda), 9. juuli 2015

1. *Sotsiaalpoliitika — Õigusaktide ühtlustamine — Kollektiivne koondamine — Direktiiv 98/59 — Kohaldamisala — Mõiste „töötaja” — Autonoomne ja ühetaoline tõlgendamine*

(Nõukogu direktiiv 98/59, artikli 1 lõike 1 punkt a)

2. *Sotsiaalpoliitika — Õigusaktide ühtlustamine — Kollektiivne koondamine — Direktiiv 98/59 — Kohaldamisala — Töötajate arvu kindlaksmääramine — Siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei võeta sellisel kindlaksmääramisel arvesse kapitaliühingu juhatuse liiget — Lubamatus*

(Nõukogu direktiiv 98/59, põhjendus 2 ja artikli 1 lõike 1 punkt a)

3. *Sotsiaalpoliitika — Õigusaktide ühtlustamine — Kollektiivne koondamine — Direktiiv 98/59 — Kohaldamisala — Mõiste „töötaja” — Ettevõttes praktiliselt olev praktikant — Hõlmamine*

(Nõukogu direktiiv 98/59, artikli 1 lõike 1 punkt a)

1. Vt otsuse tekst.

(vt punktid 33, 34, 36 ja 37)

2. Direktiivi 98/59 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, kes tegutseb selle äriühingu mõne muu organi juhtimise ja kontrolli all, saab selle tegevuse eest tasu ning ei ole ise selle äriühingu osanik.

Asjaolu, et isik on kapitaliühingu juhtorgani liige, ei välista iseenesest seda, et ta võib olla selle ühinguga alluvussuhtes. 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. Niisugune kapitaliühingu juhatuse liige on selle ühinguga alluvussuhtes, kuigi tal on oma

ülesannete täitmisel kaalutlusruum, mis on ulatuslikum kui näiteks siseriikliku õiguse mõttes töötajal, kelle puhul võib tööandja üksikasjalikult kindlaks määrata ülesanded, mida ta peab täitma, ja viisi, kuidas seda tuleb teha.

Niisugust tõlgendust kinnitab ka direktiivi 98/59 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 mõistetele „töötaja”, kitsast määratlust.

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 punktid 38, 41, 44, 47, 48 ja resolutsiooni punkt 1)

3. Direktiivi 98/59 kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 1 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et selle sätte tähenduses töötajaks tuleb pidada praktikanti, kes tööandjalt tasu saamata, kuid tööhõive edendamiseks pädeva ametiasutuse rahalisel toetusel ja tunnustusel on ettevõttes praktilisel teadmiste omandamise või täiendamise eesmärgil või kutseõppe läbimiseks.

Esiteks 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.

Teiseks ei oma otsustamisel, kas isikut tuleb pidada töötajaks või mitte, 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.

(vt punktid 50–52, resolutsiooni punkt 2)