



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

9 päivänä heinäkuuta 2015*

Ennakkoratkaisupyyntö — Direktiivi 98/59/EY — 1 artiklan 1 kohdan a alakohta —
Joukkovähentämiset — Työntekijän käsite — Pääomayhtiön johtoon kuuluva henkilö — Henkilö, joka
työskentelee oppisopimuksella ammatillisen uudelleen koulutuksen tarkoituksessa ja joka saa julkista
koulutustukea mutta ei korvausta työnantajalta

Asiassa C-229/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Arbeitsgericht Verden
(Saksa) on esittänyt 6.5.2014 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen
12.5.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ender Balkaya

vastaan

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Tizzano sekä tuomarit S. Rodin (esittelevä tuomari),
A. Borg Barthet, E. Levits ja M. Berger,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Ender Balkaya, edustajanaan Rechtsanwalt M. Barton,

— Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, edustajanaan Rechtsanwalt P. Wallenstein,

— Viron hallitus, asiamiehenään N. Grünberg,

— Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. Kellerbauer ja J. Enegren,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyynnössä on kyse työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL L 225, s. 16) 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan tulkinnasta.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Ender Balkaya ja toisaalta Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (jäljempänä Kiesel Abbruch) ja joka koskee sellaisen taloudellisista syistä suoritettun irtisanomisen laillisuutta, josta Kiesel Abbruch on ilmoittanut erään toimipaikkansa sulkemisen yhteydessä ilman, että se olisi etukäteen ilmoittanut joukkovähentämistä koskevasta suunnitelmasta Bundesagentur für Arbeitille (liittovaltion työvoimavirasto).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) ’joukkovähentämisellä’ työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:
 - i) joko 30 päivän aikana
 - vähintään 10 [toimipaikoissa], joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää,
 - vähintään 10 prosenttia työntekijöistä [toimipaikoissa], joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää,
 - vähintään 30 [toimipaikoissa], joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää,
 - ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen [toimipaikan] tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;
- b) ’työntekijöiden edustajilla’ niitä, jotka jäsenvaltioiden lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä.

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättymisen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää.”

- 4 Direktiivin 98/59 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

--

2. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta.

Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle.”

5 Mainitun direktiivin 4 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet lyhentää edellisessä alakohdassa mainittua aikaa.

2. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.”

6 Saman direktiivin 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään tai sallimasta taikka edistämästä työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltamista.”

Saksan oikeus

7 Irtisanomissuojasta annetun lain (Kündigungsschutzgesetz, jäljempänä KSchG) 17 §:ssä, joka koskee velvollisuutta ilmoittaa joukkovähentämisistä, säädetään seuraavaa:

”(1) Työnantajan on tehtävä työvoimavirastolle ilmoitus ennen kuin se irtisanoo

1. enemmän kuin 5 työntekijää sellaisissa toimipaikoissa, joissa tavallisesti työskentelee yli 20 ja alle 60 työntekijää

--

30 vuorokauden kuluessa. Irtisanomisiin rinnastetaan muut tavat päättää työsuhde silloin kun työsuhde päätetään työnantajan aloitteesta.

(2) Kun työnantaja aikoo ryhtyä irtisanomisiin, joita koskee 1 momentin mukainen ilmoitusvelvollisuus, sen on hyvissä ajoin annettava yritysneuvostolle kaikki tarvittavat tiedot ja erityisesti ilmoitettava tälle kirjallisesti seuraavat seikat:

1. suunniteltujen irtisanomisten syyt
2. vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ammattiryhmät
3. tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ammattiryhmät, joihin he kuuluvat
4. aika, jonka kuluessa irtisanomiset on määrä toteuttaa
5. suunnitellut perusteet, joilla irtisanottavat työntekijät valitaan
6. laskentamenetelmä, jolla mahdolliset korvaukset lasketaan

--

(3) Työnantajan on samalla toimitettava työvoimavirastolle jäljennös yritysneuvostolle annetusta ilmoituksesta; ilmoituksen on sisällettävä vähintään 2 momentin 1–5 kohdassa luetellut tiedot.

--

(5) Tässä momentissa tarkoitettuina työntekijöinä ei pidetä

1. oikeushenkilön toimipaikoissa kyseisen oikeushenkilön lakisääteisestä edustamisesta vastaavia henkilöitä
2. oikeushenkilöllisyyttä vailla olevan yksikön toimipaikoissa sellaisia henkilöitä, jotka on lailla, yhtiöjärjestyksellä tai yhtiösopimuksella valtuutettu edustamaan kyseistä yksikköä
3. yrityksen johtajia, toimipaikkojen johtajia ja muita vastaavissa johtotehtävissä toimivia henkilöitä siltä osin kuin heillä on valtuudet tehdä itse päätöksiä, jotka koskevat työntekijöiden työhönottoa ja irtisanomista.”

8 Rajavastuuyhtiöstä annetun lain (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, jäljempänä GmbHG) 6 § koskee johtajan asemaa, ja siinä säädetään seuraavaa:

”(1) Yhtiöllä on oltava yksi tai useampia johtajia.

(2) Johtajana voi toimia vain luonnollinen henkilö, joka on täysin oikeustoimikelpoinen. --

(3) Johtajiksi voidaan nimittää osakas tai kuka tahansa muu henkilö. Nimittäminen tehdään yhtiösopimuksella tai tämän lain kolmannen luvun säännösten mukaisesti.

--”

9 GmbHG:n 35 §:ssä todetaan seuraavaa:

”(1) Johtajat edustavat yhtiötä lakisääteisissä ja muissa kuin lakisääteisissä asioissa. --

(2) Jos useampi johtaja on nimitetty, he ovat valtuutettuja edustamaan yhtiötä vain yhdessä, ellei yhtiösopimuksessa toisin määrätä. --

--”

10 GmbHG:n 37 §:n otsikkona on ”Edustamiseen liittyvien valtuuksien rajoittaminen”, ja kyseisessä pykälässä säädetään seuraavaa:

”(1) Johtajat ovat yhtiöön nähden velvollisia noudattamaan edustamiseen liittyviin valtuuksiinsa kohdistuvia rajoituksia, joista määrätään yhtiöjärjestyksessä tai, ellei yhtiöjärjestys tätä estä, osakkaiden päätöksissä.

(2) Johtajien edustamiseen liittyvien valtuuksien rajoittamiseen ei voida vedota kolmansiä osapuolia vastaan. Näin on erityisesti silloin, kun edustaminen on rajattu tiettyihin oikeustoimiin tai oikeustoimien ryhmiin, tiettyihin olosuhteisiin, tiettyyn ajanjaksoon tai tiettyihin paikkoihin, taikka silloin, kun tiettyihin toimiin vaaditaan osakkaiden tai yhtiön jonkin elimen suostumus.”

11 GmbHG:n 38 §:ssä, joka koskee johtajien erottamista, säädetään seuraavaa:

”(1) Johtajat voidaan erottaa tehtävistään milloin tahansa, sanotun kuitenkin rajoittamatta heidän mahdollista oikeuttaan vahingonkorvaukseen olemassa olevien sopimusten perusteella.

(2) Erottamismahdollisuutta voidaan yhtiöjärjestyksessä rajoittaa siten, että kyseinen päätös on perusteltava painavilla syillä. Tällaisina painavina syinä pidetään muun muassa vakavaa virhettä tai kykenemättömyyttä huolehtia asianmukaisesti yhtiön asioista.”

12 GmbHG:n 43 §:ssä, joka koskee johtajien vastuuta, säädetään seuraavaa:

”(1) Johtajien on yhtiön asioita hoitaessaan noudatettava valistuneen liikkeenharjoittajan huolellisuutta.

(2) Velvollisuuksiensa vastaisesti toimivat johtajat ovat yhtiöön nähden solidaarisessa vastuussa aiheuttamastaan vahingosta.

– –”

13 GmbHG:n 46 §:n otsikkona on ”Osakkaiden toimivalta”, ja mainitun pykälän sanamuoto on seuraavanlainen:

”Osakkaiden päätösvaltaan kuuluvat seuraavat asiat:

1. vuosittaisen tilinpäätöksen vahvistaminen ja voitonjaosta päättäminen
 - 1a. päätös julkaista tilinpito kansainvälisten kirjanpitostandardien mukaisesti – – ja johtajien laatiman tilinpäätöksen hyväksyminen
 - 1b. johtajien laatiman konsolidoidun taseen hyväksyminen
2. pääomaosuuksien periminen
3. ylimääräisten suoritusten takaisinmaksu
4. osuuksien jakaminen, yhdistäminen ja mitätöinti
5. johtajien nimittäminen ja erottaminen ja johtajien vastuuvapaus
6. johdon arviointia ja valvontaa koskevat toimenpiteet
7. prokuristien ja sellaisten henkilöiden nimittäminen, joilla on toimivalta edustaa yhtiötä kaikissa asioissa yhtiön lukuun
8. johtajiin ja osakkaisiin kohdistuvien sellaisten vahingonkorvauskanteiden nostaminen yhtiön lukuun, jotka liittyvät yhtiön perustamiseen tai sen johtamiseen, sekä yhtiön edustaminen oikeudenkäynneissä johtajia vastaan.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

14 Kiesel Abbruch, joka on Saksan oikeuden mukaan perustettu rajavastuuyhtiö, otti Balkayan palvelukseensa teknikoksi 1.4.2011 alkaen. Balkaya työskenteli yrityksen tiloissa ja asiakkaiden luona.

- 15 Kiesel Abbruch päätti 15.2.2013 kaikkien työntekijöidensä, mukaan lukien Balkayan, työsuhteet ja lopetti kaiken toimintansa – josta oli tullut tappiollista – Achimin (Saksa) toimipaikalla. Balkayan irtisanominen annettiin hänelle tiedoksi 7.1.2013 päivätyllä kirjeellä.
- 16 On riidatonta, ettei Kiesel Abbruch ilmoittanut suunnitellusta joukkovähentämisestä Bundesagentur für Arbeitille ennen kuin se ilmoitti Balkayan irtisanomisesta.
- 17 Balkaya vetosi tähän laiminlyöntiin riitauttaakseen irtisanomisensa pätevyyden kansallisessa tuomioistuimessa, ja hän väitti tässä yhteydessä, että koska Kiesel Abbruchin Achimin toimipaikassa tavallisesti työskentelevien työntekijöiden määrä ylitti KSchG:n 17 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetyn 20 henkilön rajan, Kiesel Abbruch oli kyseisen säännöksen nojalla velvollinen tekemään kyseisen ilmoituksen ennen kuin se ilmoitti irtisanomisesta.
- 18 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, ei ole kiistetty, että 18 henkilöä, mukaan lukien Balkaya, olivat työntekijöitä, jotka tavallisesti työskentelivät Kiesel Abbruchin mainitussa toimipaikassa ajankohtana, jolloin irtisanomisesta ilmoitettiin.
- 19 Pääasian asianosaiset ovat sitä vastoin erimielisiä siitä, onko sen määrittämiseksi, ylittykö KSchG:n 17 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetty 20 henkilön raja, kyseiseen ryhmään laskettava mukaan kolme muuta henkilöä, jotka myös olivat Kiesel Abbruchin palveluksessa.
- 20 Kyse on ensinnäkin S:stä, joka työskenteli rakentajana ja joka irtisanoi itse työsopimuksensa 7.12.2012 alkaen.
- 21 Toiseksi Kiesel Abbruchin palveluksessa oli sen ilmoittamien irtisanomisten ajankohtana L., joka oli johtaja. L. ei omistanut yhtäkään osuutta Kiesel Abbruchissa ja hänellä oli valtuudet edustaa kyseistä yhtiötä ainoastaan yhdessä toisen johtajan kanssa.
- 22 Kolmanneksi Kiesel Abbruchin palveluksessa oli samana ajankohtana toinenkin S., joka suoritti Jobcenter im Landkreis Diepholzin (Diepholzin piirikunnan työvoimaviranomainen) rahoittamaa uudelleenkoulutusta toimistotyöntekijäksi. Bundesagentur für Arbeit suoritti suoraan S:lle rahallisen tuen, joka vastasi kokonaisuudessaan palkkaa, joka S:lle oli suoritettava vastikkeena hänen osallistumisestaan uudelleenkoulutukseen.
- 23 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kansallinen tuomioistuin katsoo, että rakentajana työskennellyt S. kuuluu niiden tavallisesti työskentelevien työntekijöiden ryhmään, jotka on otettava huomioon KSchG:n 17 §:n 1 momentin 1 kohdan – jolla direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohta on pantu täytäntöön Saksan oikeudessa – mukaisesti. Näin ollen on katsottava selvitetyn, että 19 työntekijää kuuluu kyseiseen ryhmään.
- 24 Näin ollen nousee esille kysymys siitä, olisiko kyseisissä säännöksissä tarkoitettuun työntekijöiden luokkaan sisällytettävä myös L:n kaltainen johtaja ja S:n kaltainen uudelleenkoulutusta suorittava henkilö, jolloin pääasiassa olisi katsottava, että Kiesel Abbruchin kyseisessä toimipaikassa työskenteli tavallisesti yli 20 työntekijää suunnitellun irtisanomisen ajankohtana.
- 25 Kansallinen tuomioistuin täsmentää L:n osalta ensinnäkin, että KSchG:n 17 §:n 5 momentin 1 kohdan mukaan kyseisessä säännöksessä tarkoitettuina työntekijöinä ei pidetä oikeushenkilön elimen jäseniä, joiden tehtävänä on kyseisen oikeushenkilön lakisääteinen edustaminen. Tällaisten jäsenten merkittävin ryhmä on rajavastuuyhtiöiden ("Gesellschaften mit beschränkter Haftung") johtajien ryhmä.
- 26 Kansallinen tuomioistuin toteaa lisäksi johtajan ja tällaisen yhtiön välisistä suhteista, että Saksan oikeudessa erotetaan toisistaan tiukasti yhtäältä johtajan asema elimenä ja toisaalta johtajan oikeudet ja velvollisuudet kyseiseen yhtiöön nähden. Kyseisen aseman saaminen perustuu siihen, että

yhtiökokous – joka on kyseisen yhtiön ylin päättävä elin – nimittää johtajan, kun taas johtajan oikeuksista ja velvollisuuksista yhtiöön nähden määrätään johtajasopimuksessa. Kyseinen sopimus on toimeksiantosopimuksen muodossa oleva palvelusopimus eikä sitä vallitsevan saksalaisen oikeuskäytännön mukaan pidetä työsopimuksena.

- 27 Kansallinen tuomioistuin pohtii tässä yhteydessä erityisesti sitä, miten olisi tulkittava tuomiosta Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) ilmenevää yhtiön hallituksen jäsenen liittyvää kriteeriä, joka on asetettu unionin oikeudessa tarkoitettun työntekijän aseman määrittämiseksi ja joka koskee toiminnan harjoittamista tällaisen yhtiön toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena.
- 28 Siltä osin kuin on toiseksi kyse S:n kaltaisesta ”työharjoittelijaksi” luokitellusta henkilöstä, joka suorittaa käytännön tehtäviä yrityksessä hankkiakseen tietoja ja taitoja tai kehittääkseen niitä tai saadakseen ammattikoulutuksen, kansallinen tuomioistuin huomauttaa, että vaikka tunnustettu ammattikoulutus tavallisesti johtaa siihen, että kouluttavan yrityksen ja ammattiin opiskelevan henkilön välillä tehdään tätä koskeva sopimus ja että yritys maksaa korvauksen, S:n saamasta koulutuksesta ei ole tehty tällaista sopimusta eikä Kiesel Abbruch ole suorittanut korvausta.
- 29 Kansallinen tuomioistuin pohtii näin ollen, mitkä ovat relevantit kriteerit arvioitaessa sitä, onko tällaisiin ammattikoulutuksiin tai työharjoitteluihin osallistuvia henkilöitä pidettävä direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuina työntekijöinä, ja erityisesti sitä, mikä merkitys tältä osin on sillä, että korvauksen maksaa suoraan työnantaja.
- 30 Arbeitsgericht Verden on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Onko sovellettavaa unionin oikeutta, erityisesti direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa, tulkittava siten, että se on esteenä kansallisille lainsäädännöille tai käytännöille, joiden mukaan tämän säännöksen mukaisia työntekijämääriä laskettaessa jätetään huomiotta pääomayhtiön johtoon kuuluva henkilö, vaikka hän hoitaa tehtävänsä tämän yhtiön jonkin toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena, saa vastikkeeksi työstään palkan eikä hänellä itsellään ole osuuksia yhtiöstä?
- 2) Onko sovellettavaa unionin oikeutta, erityisesti direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa, tulkittava siten, että siinä edellytetään pakottavasti, että tässä säännöksessä tarkoitettua henkilöstömäärää laskettaessa on luettava työntekijöihin myös henkilöt, jotka ilman työnantajan maksamaa palkkaa mutta työllistämässä toimivaltaisten viranomaisten taloudellisella tuella ja tunnustamana käytännössä työskentelevät hankkiakseen tietoja ja taitoja tai kehittääkseen niitä tai saadakseen ammattikoulutuksen (”harjoittelija”), vai onko jäsenvaltioiden asiana antaa tästä kansallisia säännöksiä tai kehittää kansallisia käytäntöjä?”

Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

Ensimmäinen kysymys

- 31 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jossa kyseisessä säännöksessä tarkoitettua työntekijämäärää laskettaessa ei oteta huomioon pääasiassa kyseessä olevan kaltaista pääomayhtiön johtoon kuuluvaa henkilöä, joka hoitaa tehtävänsä tämän yhtiön jonkin toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena, joka saa vastikkeeksi työstään palkan ja jolla itsellään ei ole osuuksia yhtiöstä.

- 32 Tähän kysymykseen vastattaessa on muistettava, että joukkovähentämisiin sovellettavia sääntöjä yhdenmukaistaessaan unionin lainsäätäjä on halunnut samalla kertaa varmistaa työntekijöiden oikeuksien suojan vastaavuuden eri jäsenvaltioissa ja lähentää niitä kustannuksia, joita näistä suoja säännöistä aiheutuu Euroopan unionin alueella toimiville yrityksille (ks. mm. tuomio komissio v. Portugali, C-55/02, EU:C:2004:605, 48 kohta ja tuomio komissio v. Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, 16 kohta).
- 33 Näin ollen on todettava, että toisin kuin Kiesel Abbruch väittää, direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua työntekijän käsitettä ei voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöihin, vaan sitä on unionin oikeusjärjestyksessä tulkittava itsenäisesti ja yhtenäisesti (ks. analogisesti tuomio komissio v. Portugali, C-55/02, EU:C:2004:605, 49 kohta). Muussa tapauksessa kyseisessä säännöksessä säädettyjen raja-arvojen laskentatapa ja näin ollen itse kyseiset raja-arvot olisivat jäsenvaltioiden päätettävissä, mikä sallisi jäsenvaltioiden muuttavan kyseisen direktiivin soveltamisalaa ja siten estävän sen täyden vaikutuksen (ks. vastaavasti tuomio Confédération générale du travail ym., C-385/05, EU:C:2007:37, 47 kohta).
- 34 Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee lisäksi, että kyseinen työntekijän käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on tässä yhteydessä se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia korvausta vastaan (ks. tuomio komissio v. Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, 17 kohta, jossa analogisesti viitataan tuomioon Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 39 kohta).
- 35 Siltä osin kuin kansallinen tuomioistuin korostaa tässä yhteydessä sitä, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen johtajan työsuhdetta säännellään muun muassa johtajasopimuksella, joka ei saksalaisen oikeuskäytännön mukaan ole työsuhteen, on todettava ensinnäkin, että unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä käy ilmi, ettei työsuhteen oikeudellisella luonteella kansallisessa lainsäädännössä voi olla minkäänlaista vaikutusta siihen, katsotaanko henkilön olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä vai ei (ks. vastaavasti tuomio Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 36 Tästä seuraa, että mikäli henkilö täyttää tämän tuomion 34 kohdassa mainitut edellytykset, sen oikeudellisen suhteen luonteella, joka hänellä on työsuhteen toiseen osapuoleen, ei ole merkitystä direktiivin 98/59 soveltamisen kannalta (ks. analogisesti tuomio Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 40 kohta).
- 37 Toiseksi on todettava, että siltä osin kuin kansallinen tuomioistuin pohtii muun muassa sitä, onko pääasiassa kyse työntekijän käsitettä koskevan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesta alisteisuussuhteesta, sillä perusteella, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen johtajan riippuvuuden tai alisteisuuden taso tehtäviensä harjoittamisessa on vähemmän tiivis kuin Saksan oikeudessa tavanomaisesti tarkoitettun työntekijän, tällaisen alisteisuussuhteen olemassaoloa on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa osapuolten välisiin suhteisiin liittyvien kaikkien seikkojen ja olosuhteiden perusteella (ks. vastaavasti tuomio Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 46 kohta).
- 38 Direktiivin 98/59 asiayhteydessä sovellettavasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että se, että henkilö on pääomayhtiön johtoelimen jäsen, ei itsessään voi estää sitä, että mainitulla henkilöllä on alisteisuussuhde kyseiseen yhtiöön (ks. vastaavasti tuomio Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 47 kohta ja tuomio komissio v. Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, 14, 17 ja 18 kohta). On nimittäin tutkittava olosuhteet, joissa kyseinen johtoon kuuluva henkilö otettiin tehtävänsä, hänelle uskottujen tehtävien luonne, puitteet, joissa näitä tehtäviä hoidetaan, kyseisen henkilön toimivaltuuksien laajuus, yhtiössä häneen kohdistettu valvonta ja olosuhteet, joissa hänet voidaan erottaa (ks. tuomio Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 47 kohta).

- 39 Unionin tuomioistuin on näin ollen jo katsonut, että pääomayhtiön hallituksen jäsen, joka suorittaa korvausta vastaan tehtäviä hänet nimittäneelle yhtiölle, jonka olennainen osa hän on, ja joka harjoittaa toimintaansa tämän yhtiön jonkin muun elimen johdon tai valvonnan alaisena ja joka voidaan milloin tahansa erottaa toimestaan rajoituksetta, täyttää edellytykset, joiden on täytyttävä, jotta hänet voidaan luokitella työntekijäksi unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla (ks. vastaavasti tuomio Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 51 ja 56 kohta).
- 40 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, että pääomayhtiön pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen johtajan nimittää kyseisen yhtiön yhtiökokous, joka voi milloin tahansa peruuttaa hänelle annetun valtuutuksen hänen tahtonsa vastaisesti. Johtaja on lisäksi tehtäviään suorittaessaan mainitun elimen johdon ja valvonnan alainen ja hänen on noudatettava muun muassa hänelle tässä tarkoituksessa osoitettuja määräyksiä ja rajoituksia. Lisäksi on huomautettava – ilman, että kyseinen seikka olisi tässä asiayhteydessä yksinään ratkaiseva – ettei pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella johtajalla ole yhtäkään osuutta yhtiössä, jonka hyväksi hän hoitaa tehtäviään.
- 41 Tässä tilanteessa on todettava, että vaikka tällaisella pääomayhtiön johtoon kuuluvalla henkilöllä on tehtäviensä hoidossa laaja harkintavaltta, joka ylittää muun muassa Saksan oikeudessa tarkoitettulle työntekijälle kuuluvan harkintavallan – koska työnantaja voi, kuten kansallinen tuomioistuin on huomauttanut, määrätä yksityiskohtaisesti niistä tehtävistä, jotka työntekijän on tehtävä, ja siitä tavasta, jolla ne on suoritettava – mainittu johtaja on kuitenkin tämän tuomion 38 ja 39 kohdassa tarkoitettulla tavalla alisteisuussuhteessa kyseiseen yhtiöön nähden (ks. vastaavasti tuomio Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 49–51 kohta).
- 42 Lisäksi on kiistatonta, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen johtaja saa korvauksen vastikkeeksi toiminnastaan.
- 43 Kun edellä esitetyt näkökohdat otetaan huomioon, on näin ollen todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen pääomayhtiön johtoon kuuluva henkilö on luokiteltava direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuksi työntekijäksi ja otettava näin ollen huomioon laskettaessa kyseisessä säännöksessä säädettyjä raja-arvoja.
- 44 Tätä tulkintaa tukee sitä paitsi kyseisen direktiivin päämäärä, koska direktiivillä pyritään – kuten sen johdanto-osan toisesta perustelukappaleesta ilmenee – vahvistamaan työntekijöiden suojaa joukkovähentämistilanteissa. Tämän tavoitteen mukaisesti käsitteitä, joilla määritellään mainitun direktiivin soveltamisala, mukaan lukien saman direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa oleva työntekijän käsite, ei voida määritellä suppeasti (ks. vastaavasti tuomio Athinaiki Chartopoiia, C-270/05, EU:C:2007:101, 25 ja 26 kohta ja analogisesti tuomio Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, 22 kohta).
- 45 Lopuksi on hylättävä Kiesel Abbruchin ja Viron hallituksen argumentit, joiden mukaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen johtaja ei tarvitse sellaista suojaa, jota direktiivillä 98/59 tarjotaan joukkovähentämisten tapauksessa.
- 46 Tältä osin on todettava yhtäältä, ettei mikään seikka anna aihetta olettaa, että työntekijä, joka on pääomayhtiön johtoon kuuluva henkilö, olisi – erityisesti jos kyse on pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta pienestä tai keskisuuresta yhtiöstä – välttämättä erilaisessa tilanteessa kuin muut kyseisen yhtiön palveluksessa olevat henkilöt siltä osin kuin on kyse tarpeesta lieventää hänen irtisanomisensa seurauksia ja ilmoittaa tästä tässä tarkoituksessa mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti toimivaltaisille viranomaisille, jotta nämä kykenisivät etsimään ratkaisuja ongelmiin, joita kaikki suunnitellut irtisanomiset yhdessä aiheuttavat (ks. vastaavasti tuomio Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, 48 kohta ja tuomio Claes ym., C-235/10–C-239/10, EU:C:2011:119, 56 kohta).

- 47 Toisaalta on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö tai käytäntö, jossa ei oteta huomioon pääomayhtiön johtoon kuuluvia henkilöitä laskettaessa direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyä työntekijöiden määrää, on omiaan paitsi heikentämään suojaa, jota mainitulla direktiivillä annetaan kyseisille henkilöille, myös ennen kaikkea estämään tiettyjen yritysten, joissa tavallisesti työskentelee yli 20 työntekijää, palveluksessa olevaa koko työntekijöiden joukkoa käyttämästä heillä mainitun direktiivin perusteella olevia oikeuksia, ja se loukkaa siten kyseisen direktiivin tehokasta vaikutusta (ks. vastaavasti tuomio *Confédération générale du travail ym.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 48 kohta).
- 48 Kun kaikki edellä esitetyt näkökohdat otetaan huomioon, ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jossa kyseisessä säännöksessä säädettyä työntekijämäärää laskettaessa ei oteta huomioon pääasiassa kyseessä olevan kaltaista pääomayhtiön johtoon kuuluvaa henkilöä, joka hoitaa tehtävänsä tämän yhtiön jonkin toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena, joka saa vastikkeeksi työstään palkan ja jolla itsellään ei ole osuuksia yhtiöstä.

Toinen kysymys

- 49 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista henkilöä, joka suorittaa käytännön tehtäviä yrityksessä työharjoittelun muodossa saamatta työnantajaltaan korvausta, mutta joka saa työllistämisen edistämisestä vastaavalta julkiselta elimeltä rahallista tukea tästä kyseisen elimen tunnustamasta toiminnasta hankkiakseen tietoja ja taitoja tai kehittääkseen niitä tai saadakseen ammattikoulutuksen, on pidettävä kyseisessä säännöksessä tarkoitettuna työntekijänä.
- 50 Tästä on muistettava ensinnäkin, että unionin tuomioistuimen hyvin vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa, että unionin oikeuden mukainen työntekijän käsite ulottuu henkilöihin, jotka suorittavat ammattiin valmistavia harjoittelujaksoja tai oppisopimuskoulutusjaksoja, joiden voidaan katsoa olevan kyseisen ammatin harjoittamiseen liittyvää käytännön harjoittelua, jos nämä jaksot suoritetaan tosiasiallista ja todellista palkkatyötä koskevien ehtojen mukaan työnantajan hyväksi ja tämän johdolla. Unionin tuomioistuin on täsmentänyt, ettei tätä toteamusta muuta muuksi se, että kyseisen henkilön tuottavuus on vähäistä, että hän ei ole kokoaikatyössä ja että hän työskentelee siten vain vähäisen työtuntimäärän viikossa ja saa näin ollen vain vähäistä palkkaa (ks. vastaavasti mm. tuomio *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 19–21 kohta; tuomio *Bernini*, C-3/90, EU:C:1992:89, 15 ja 16 kohta; tuomio *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, 33 ja 34 kohta ja tuomio *Kranemann*, C-109/04, EU:C:2005:187, 13 kohta).
- 51 Toiseksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee myös, ettei sillä, miten sellaisen työsuhteen, jonka puitteissa ammattikoulutus tai työharjoittelu suoritetaan, kansallisessa oikeudessa määritellyllä oikeudellisella asiayhteydellä tai asianomaiselle henkilölle maksettavia korvauksia varten osoitettujen varojen alkuperällä ja erityisesti sillä – kuten nyt käsiteltävässä asiassa –, että kyseinen korvaus rahoitetaan julkisella tuella, ole minkäänlaisia seurauksia sen kannalta, pidetäänkö henkilöä työntekijänä vai ei (ks. vastaavasti mm. tuomio *Betray*, 344/87, EU:C:1989:226, 15 ja 16 kohta; tuomio *Birden*, C-1/97, EU:C:1998:568, 28 kohta ja tuomio *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, 34 kohta).
- 52 Tässä tilanteessa, ja kun otetaan huomioon näkökohdat, jotka on esitetty tämän tuomion 33, 34 ja 44 kohdassa, toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista henkilöä, joka suorittaa käytännön tehtäviä yrityksessä työharjoittelun muodossa saamatta työnantajaltaan korvausta, mutta joka saa työllistämisen edistämisestä vastaavalta julkiselta elimeltä rahallista tukea tästä kyseisen elimen tunnustamasta toiminnasta hankkiakseen tietoja ja taitoja tai kehittääkseen niitä tai saadakseen ammattikoulutuksen, on pidettävä kyseisessä säännöksessä tarkoitettuna työntekijänä.

Oikeudenkäyntikulut

53 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle tai käytännölle, jossa kyseisessä säännöksessä säädettyä työntekijämäärää laskettaessa ei oteta huomioon pääasiassa kyseessä olevan kaltaista pääomayhtiön johtoon kuuluvaa henkilöä, joka hoitaa tehtävänsä tämän yhtiön jonkin toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena, joka saa vastikkeeksi työstään palkan ja jolla itsellään ei ole osuuksia yhtiöstä.**
- 2) **Direktiivin 98/59 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista henkilöä, joka suorittaa käytännön tehtäviä yrityksessä työharjoittelun muodossa saamatta työnantajaltaan korvausta, mutta joka saa työllistämisen edistämistä vastaavalta julkiselta elimeltä rahallista tukea tästä kyseisen elimen tunnustamasta toiminnasta hankkiakseen tietoja ja taitoja tai kehittääkseen niitä tai saadakseen ammattikoulutuksen, on pidettävä kyseisessä säännöksessä tarkoitettuna työntekijänä.**

Allekirjoitukset