



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

9. srpnja 2015. \*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Direktiva 98/59/EZ – Članak 1. stavak 1. točka (a) – Kolektivno otkazivanje – Pojam ‚radnika‘ – Član uprave društva kapitala – Osoba koja radi u okviru programa stručnog osposobljavanja i reintegracije na tržište rada i prima potporu države za osposobljavanje, ali ne prima naknadu od poslodavca“

U predmetu C-229/14,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Arbeitsgericht Verden (Njemačka), odlukom od 6. svibnja 2014., koju je Sud zaprimio 12. svibnja 2014., u postupku

**Ender Balkaya**

protiv

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

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: A. Tizzano, predsjednik vijeća, S. Rodin (izvjestitelj), A. Borg Barthet, E. Levits i M. Berger, suci,

nezavisni odvjetnik: Y. Bot,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za E. Balkayu, M. Barton, *Rechtsanwalt*,
- za Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, P. Wallenstein, *Rechtsanwalt*,
- za estonsku vladu, N. Grünberg, u svojstvu agenta,
- za poljsku vladu, B. Majczyna, u svojstvu agenta,
- za Europsku komisiju, M. Kellerbauer i J. Enegren, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez njegova mišljenja,

\* Jezik postupka: njemački

donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između E. Balkaye i društva Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (u daljnjem tekstu: Kiesel Abbruch), u vezi sa zakonitošću otkazivanja koje je to društvo provelo zbog gospodarskih razloga, povodom zatvaranja pogona, pri čemu planirano kolektivno otkazivanje nije unaprijed priopćilo Bundesagentur für Arbeit (savezna agencija za zapošljavanje).

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 Člankom 1. stavkom 1. Direktive 98/59 propisano je:

„U smislu ove Direktive:

- (a) ‚kolektivno otkazivanje‘ znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada, prema izboru države članice, broj viška radnika iznosi:
  - i. u razdoblju od 30 dana:
    - najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,
    - najmanje 10% od broja radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 100, ali manje od 300 radnika,
    - najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika,
  - ii. ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu;
- (b) ‚predstavnici radnika‘ znači predstavnici radnika koji su predviđeni propisima ili praksom država članica.

Za izračun broja viška radnika prema prvom podstavku točke (a), prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza.“

- 4 Člankom 3. Direktive 98/59 propisano je:

„1. Poslodavci priopćuju pisanim putem nadležnom tijelu javne vlasti svako planirano kolektivno otkazivanje.

[...]

2. Poslodavci predstavnicima radnika upućuju primjerak priopćenja predviđenog u stavku 1.

Predstavnici radnika mogu nadležnom tijelu javne vlasti uputiti svoje moguće primjedbe.“

5 Članak 4. stavci 1. i 2. navedene direktive glasi:

„1. Planirano kolektivno otkazivanje priopćeno nadležnom tijelu javne vlasti proizvodi učinke najranije 30 dana nakon priopćenja iz članka 3. stavka 1. i ne utječu na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na obavijest o otkazu.

Države članice mogu ovlastiti nadležno tijelo javne vlasti da skрати rok iz prethodnog podstavka.

2. Rok iz stavka 1. nadležno tijelo javne vlasti koriste za traženje rješenja problema nastalih planiranim kolektivnim otkazivanjem.“

6 U skladu s člankom 5. iste direktive:

„Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone ili druge propise povoljnije za radnike ili da promiču ili omoguće primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.“

#### *Njemačko pravo*

7 Članak 17. Zakona o zaštiti od neopravdanog otkaza (Kündigungsschutzgesetz, u daljnjem tekstu: KSchG), koji predviđa obvezu priopćavanja kolektivnog otkazivanja, glasi kako slijedi:

„(1) Poslodavac je dužan agenciji za zapošljavanje unaprijed priopćiti otpuštanje:

1. više od 5 radnika u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20 i manje od 60 radnika;

[...]

unutar razdoblja od 30 kalendarskih dana. S otpuštanjem se izjednačavaju drugi oblici prestanka radnog odnosa do kojih je došlo na inicijativu poslodavca.

(2) Poslodavac koji namjerava provesti otkazivanja za koja postoji obveza priopćavanja u skladu sa stavkom 1. dužan je pravodobno pružiti sve potrebne informacije radničkom vijeću, a osobito ga pisanim putem obavijestiti o:

1. razlozima planiranih otkazivanja;

2. broju i kategorijama zanimanja radnika kojima se otkazuje;

3. broju i kategorijama zanimanja radnika koji su inače zaposleni;

4. razdoblju tijekom kojega će se provesti planirana otkazivanja;

5. predloženim kriterijima za odabir radnika kojima se otkazuje;

6. predloženim kriterijima za izračun eventualnih naknada.

[...]

(3) Poslodavac je dužan istodobno dostaviti agenciji za zapošljavanje primjerak obavijesti upućene radničkom vijeću koja mora sadržavati barem informacije određene stavkom 2. točkama 1. do 5.

[...]

(5) Radnicima u smislu ovog stavka ne smatraju se:

1. u pogonima pravne osobe, članovi organa koji je zadužen za pravno zastupanje te osobe;
2. u pogonima udruženja bez pravne osobnosti, osobe koje su na temelju zakona, statuta ili društvenog ugovora ovlaštene zastupati to udruženje;
3. direktori poduzeća, upravitelji pogona i druge rukovodeće osobe, ako su ovlašteni sami donositi odluke o zapošljavanju i otpuštanju radnika.“

8 Članak 6. Zakona o društvu s ograničenom odgovornošću (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, u daljnjem tekstu: GmbHG) u vezi sa statusom direktora određuje:

„(1) Društvo ima jednog ili nekoliko direktora.

(2) Direktor može biti samo fizička osoba s neograničenom poslovnom sposobnošću. [...]

(3) Direktorima mogu biti imenovani članovi društva ili bilo koja druga osoba. Oni se imenuju društvenim ugovorom ili u skladu s odredbama trećeg poglavlja ovog zakona.

[...]“

9 Članak 35. GmbHG-a propisuje:

„(1) Društvo sudski i izvansudski zastupaju njegovi direktori. [...]

(2) Ako je imenovano nekoliko direktora, oni mogu zastupati društvo samo skupno, osim ako u društvenom ugovoru nije drukčije određeno. [...]

[...]“

10 Članak 37. GmbHG-a, naslovljen „Ograničenje ovlasti za zastupanje“, određuje:

„(1) Direktori u odnosu na društvo moraju poštovati ograničenja koja su ovlaštenju za zastupanje postavljena društvenim ugovorom ili, osim ako društvenim ugovorom nije drukčije određeno, odlukama članova društva.

(2) Ograničenja ovlasti direktorâ za zastupanje bez pravnog su učinka prema trećima. To osobito vrijedi ako se zastupanje ograničava na određene pravne akte ili kategorije pravnih akata, ili se ono daje pod određenim okolnostima, za određeno vrijeme ili mjesto ili pak ako je za određene akte potrebna suglasnost članova društva ili nekog organa društva.“

11 Članak 38. GmbHG-a u vezi s opozivom direktorâ određuje:

„(1) Direktori se mogu opozvati u bilo kojem trenutku, ne dovodeći u pitanje eventualno pravo na naknadu štete na temelju postojećih ugovora.

(2) Društvenim ugovorom mogućnost opoziva može se ograničiti na slučajeve u kojima postoje ozbiljni razlozi koji opravdavaju takvu odluku. Takvim ozbiljnim razlozima osobito se smatraju teška povreda obveze ili nesposobnost primjerenog vođenja poslova društva.“

12 Članak 43. GmbHG-a u vezi s odgovornošću direktorâ propisuje:

„(1) Direktori moraju voditi poslove društva pozornošću savjesnog gospodarstvenika.

(2) Direktori koji povrijede svoje obveze solidarno odgovaraju društvu za nastalu štetu.

[...]“

13 Članak 46. GmbHG-a, naslovljen „Ovlasti članova društva“, glasi kako slijedi:

„Članovi društva odlučuju o:

1. utvrđivanju godišnjih izvješća i upotrebi dobiti te postupanju s gubitkom;

1a. objavi financijskih rezultata u skladu s međunarodnim računovodstvenim standardima [...] i o odobravanju godišnjih izvješća koja su utvrdili direktori;

1b. odobravanju konsolidiranog godišnjeg izvješća koje su utvrdili direktori;

2. zahtjevu za uplatu ulogâ;

3. povratu dodatnih plaćanja;

4. podjeli, spajanju i povlačenju poslovnih udjela;

5. imenovanju i opozivu direktorâ kao i davanju razrješnice istima;

6. mjerama kontrole i nadzora nad vođenjem poslova;

7. imenovanju prokurista i osoba ovlaštenih za cjelokupno vođenje poslova;

8. postavljanju zahtjevâ za naknadu štete protiv direktorâ ili članova društva koje društvo ima na temelju svojeg osnivanja ili poslovanja kao i zastupanju društva u postupcima protiv direktorâ.“

### **Glavni postupak i prethodna pitanja**

14 Kiesel Abbruch, društvo s ograničenom odgovornošću osnovano u skladu s njemačkim pravom, zapošljavao je E. Balkayu kao tehničara od 1. travnja 2011. On je obavljao radne dužnosti u okviru poduzeća i u kontaktu s klijentima.

15 Kiesel Abbruch otkazao je, s učinkom od 15. veljače 2013., sve ugovore o radu svojih zaposlenika, uključujući i onaj sklopljen s E. Balkayom, te je prekinuo poslovanje svojeg pogona u Achimu (Njemačka), koji je ostvarivao gubitke. E. Balkaya bio je obaviješten o otkazu dopisom od 7. siječnja 2013.

16 Nesporno je da društvo Kiesel Abbruch prije otpuštanja E. Balkaye nije Bundesagentur für Arbeit priopćilo planirano kolektivno otkazivanje.

17 E. Balkaya poziva se na taj propust kako bi pred sudom osporio valjanost svojeg otkaza, pri čemu ističe da je to društvo, s obzirom na to da je broj radnika koje društvo Kiesel Abbruch inače zapošljava u svojem pogonu u Achimu veći od praga od 20 osoba određenog člankom 17. stavkom 1. KSchG-a, u skladu s navedenom odredbom imalo obvezu takvog priopćavanja prije otkazivanja.

- 18 Kao što to proizlazi iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, kada je riječ o 18 osoba, uključujući E. Balkayu, nije sporno da su se one ubrajale u osobe koje je društvo Kiesel Abbruch inače zapošljavalo u spomenutom pogonu na dan davanja otkaza.
- 19 Međutim, među strankama glavnog postupka sporno je pitanje treba li – u svrhu utvrđivanja je li dosegnut prag od 20 osoba određen člankom 17. stavkom 1. točkom 1. KSchG-a – u tu kategoriju uračunati i tri druge osobe koje su također bile zaposlene u društvu Kiesel Abbruch.
- 20 Kao prvo, to se odnosi na M. S.-a, koji je bio zaposlen u proizvodnji i koji je sam otkazao svoj ugovor o radu s učinkom od 7. prosinca 2012.
- 21 Kao drugo, Kiesel Abbruch na dan davanja otkazâ zapošljavao je M. L.-a u svojstvu direktora. On nije držao poslovne udjele u društvu Kiesel Abbruch i bio ga je ovlašten zastupati sam zajedno s drugim direktorom.
- 22 Kao treće, društvo Kiesel Abbruch u isto to vrijeme zapošljavalo je gospođu S., koja je u okviru tog društva sudjelovala u programu prekvalifikacije u asistenta za uredske poslove koji je financirao Jobcenter im Landkreis Diepholz (ured za zapošljavanje u okrugu Diepholz). Bundesagentur für Arbeit izravno joj je isplaćivao financijsku potporu u visini cjelokupnog iznosa naknade isplaćene gospođi S. za posao koji je obavljala u okviru svojeg osposobljavanja.
- 23 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da sud koji ga je uputio smatra utvrđenim da M. S. potpada pod kategoriju radnika koji su inače u radnom odnosu, a koji se moraju uzeti u obzir u skladu s člankom 17. stavkom 1. točkom 1. KSchG-a, kojom je članak 1. stavak 1. točka (a) Direktive 98/59 prenesen u njemačko pravo. Slijedom toga, utvrđeno je da 19 radnika ulazi u tu kategoriju.
- 24 Stoga se postavlja pitanje treba li u kategoriju zaposlenih radnika u smislu tih odredaba također uključiti direktora, poput M. L.-a, i osobu koja sudjeluje u programu prekvalifikacije, poput gospođe S., što bi za posljedicu imalo to da je u glavnom predmetu društvo Kiesel Abbruch u svojem pogonu inače zapošljavalo više od 20 radnika u vrijeme predmetnog otkaza.
- 25 U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava, na prvom mjestu, što se tiče M. L.-a, da se prema članku 17. stavku 5. točki 1. KSchG-a radnicima ili zaposlenicima u smislu te odredbe ne smatraju članovi organa pravne osobe koji su zaduženi za njezino pravno zastupanje. Najveću skupina takvih članova čine direktori društava s ograničenom odgovornošću („Gesellschaften mit beschränkter Haftung“).
- 26 Nadalje, sud koji je uputio zahtjev u vezi s odnosom između direktora i takvog društva ističe da se u njemačkom pravu strogo razlikuje položaj direktora kao organa, s jedne strane, od prava i obveza direktora u pogledu tog društva, s druge strane. Dok direktor taj položaj stječe imenovanjem od glavne skupštine, najснаžnijim organom društva, prava i obveze člana uprave u pogledu društva uređuje ugovor o zaposlenju u svojstvu člana uprave. Riječ je o ugovoru o pružanju usluga u obliku menadžerskog ugovora i prema prevladavajućoj njemačkoj sudskoj praksi ne predstavlja ugovor o radu.
- 27 Sud koji je uputio zahtjev u tom kontekstu postavlja pitanje osobito o tumačenju kriterija obavljanja djelatnosti prema uputama ili uz nadzor drugog organa društva, uspostavljenog presudom Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674), u kojoj je bilo riječ o članu uprave društva, i to u svrhu utvrđivanja svojstva radnika u smislu prava Unije.
- 28 Kao drugo, što se tiče osobe poput gospođe S., koja ima položaj „pripravnika“ i obavlja praktičnu djelatnost u društvu kako bi stekla ili produbila znanja ili sudjeluje u strukovnom osposobljavanju, sud koji je uputio pitanje navodi da, iako priznato strukovno osposobljavanje obično dovodi do sklapanja



ugovora u tu svrhu između poduzeća koje omogućuje takvo osposobljavanje i pripravnika te isplaćivanja naknade od tog poduzeća, za osposobljavanje koje je omogućeno gospođi S. nije sklopljen ugovor niti joj je društvo Kiesel Abbruch isplaćivalo naknadu.

- 29 Sud koji je uputio zahtjev stoga ima dvojbe o mjerodavnim kriterijima koje treba primijeniti kako bi se ocijenilo jesu li osobe koje sudjeluju u takvom strukovnom osposobljavanju radnici u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 i osobito o tome je li u tom pogledu relevantna okolnost da poslodavac izravno isplaćuje naknadu.
- 30 U tim okolnostima Arbeitsgericht Verden odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li mjerodavno pravo Unije, osobito članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive Vijeća 98/59, tumačiti na način da se protivi nacionalnim zakonskim odredbama ili praksi koja prilikom izračunavanja broja zaposlenika, predviđenog u toj odredbi, ne uzima u obzir člana uprave društva kapitala, čak i ako on svoju djelatnost obavlja prema uputama i uz nadzor drugog organa tog društva, kao protučinidbu za tu djelatnost prima naknadu i sâm nema nikakve udjele u društvu?
2. Treba li mjerodavno pravo Unije, osobito članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive Vijeća 98/59, tumačiti na način da obvezujuće propisuje da se prilikom izračunavanja broja zaposlenika, predviđenog u toj odredbi, u radnike trebaju uračunavati i one osobe kojima poslodavac ne isplaćuje naknadu, ali kojima javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja isplaćuje financijsku potporu za tu djelatnost, koju to tijelo priznaje u svrhu stjecanja ili produblivanja znanja ili završavanja strukovnog osposobljavanja („pripravnik”), ili donošenje nacionalnih zakonskih odredbi ili određivanje prakse o tome ostaje na državama članicama?“

## O prethodnim pitanjima

### *Prvo pitanje*

- 31 Sud koji je uputio zahtjev svojim prvim pitanjem u biti pita treba li članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive 98/59 tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu ili praksi koja prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika, predviđenog tom odredbom, ne uzima u obzir člana uprave društva kapitala poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama i uz nadzor drugog organa tog društva, kao protučinidbu za tu djelatnost prima naknadu i sâm nema nikakve udjele u spomenutom društvu.
- 32 Kako bi se odgovorilo na to pitanje, najprije treba podsjetiti da je zakonodavac Unije usklađivanjem pravila primjenjivih na kolektivno otkazivanje namjeravao istodobno osigurati usporedivu razinu zaštite radnikâ u različitim državama članicama i ujednačiti troškove koje takva pravila zaštite uzrokuju poduzetnicima Unije (vidjeti osobito presude Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 48. i Komisija/Italija, C-596/12, EU:C:2014:77, t. 16.).
- 33 Slijedom toga, protivno tvrdnjama koje je iznijelo društvo Kiesel Abbruch, pojam „radnika“ iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 ne može se utvrditi upućivanjem na zakonodavstvo država članica, već ga treba tumačiti autonomno i ujednačeno u okviru pravnog poretka Unije (vidjeti analogijom presudu Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 49.). U suprotnom bi načini izračuna pragova koji su u toj direktivi predviđeni i slijedom toga sami ti pragovi bili predmet diskrecijske odluke država članica, što bi im omogućilo da promijene područje primjene te direktive i time je liše punog učinka (vidjeti u tom smislu presudu Confédération générale du travail i dr., C-385/05, EU:C:2007:37, t. 47.).

- 34 Nadalje, iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da se spomenuti pojam „radnika“ mora definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji su svojstveni za radni odnos, uzimajući u obzir prava i obveze osoba o kojima je riječ. U tom smislu, temeljna je značajka radnog odnosa da neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu (vidjeti presudu Komisija/Italija, C-596/12, EU:C:2014:77, t. 17., u kojoj se upućuje, analogijom, na presudu Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 39.).
- 35 U tom pogledu – budući da sud koji je uputio zahtjev ističe činjenicu da radni odnos poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, među ostalim, uređuje ugovor o zaposlenju u svojstvu člana uprava, koji prema njemačkoj sudskoj praksi nije ugovor o radu – treba napomenuti, na prvome mjestu, da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da narav radnog odnosa u okviru nacionalnog prava ne može utjecati na pitanje je li neka osoba radnik u smislu prava Unije (vidjeti u tom smislu presudu Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, t. 26. i navedenu sudsku praksu).
- 36 Iz toga slijedi da, ako neka osoba ispunjava uvjete navedene u točki 34. ove presude, narav pravnog odnosa koji povezuje tu osobu s drugom stranom radnog odnosa nije relevantna za primjenu Direktive 98/59 (vidjeti analogijom presudu Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 40.).
- 37 Na drugome mjestu, budući da sud koji je uputio zahtjev ima dvojbe osobito o tome postoji li u glavnom predmetu odnos podređenosti, sukladno sudskoj praksi Suda u vezi s pojmom radnika – jer je razina ovisnosti ili podređenosti direktora poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku u obavljanju njegovih dužnosti niža od one radnika prema uobičajenoj definiciji u njemačkom pravu – treba istaknuti da se postojanje takvog odnosa podređenosti mora u svakom pojedinom slučaju ocijeniti na temelju svih elemenata i okolnosti koji su svojstveni odnosima između stranaka (vidjeti u tom smislu presudu Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 46.).
- 38 U tom pogledu iz sudske prakse Suda koja je primjenjiva na Direktivu 98/59 proizlazi da to što je neka osoba član upravljačkog organa društva kapitala ne može samo po sebi isključiti mogućnost da se ta osoba u pogledu tog društva nalazi u odnosu podređenosti (vidjeti u tom smislu presude Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 47. kao i Komisija/Italija, C-596/12, EU:C:2014:77, t. 14., 17. i 18.). Naime, treba ispitati uvjete pod kojima je taj član zaposlen, narav dužnosti koje su mu povjerene, okvir unutar kojeg se one izvršavaju, opseg ovlasti te osobe i opseg nadzora kojem je ona podvrgnuta unutar društva kao i okolnosti pod kojima se taj član može opozvati (vidjeti presudu Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 47.).
- 39 Sud je tako već presudio da član uprave društva kapitala koji za naknadu obavlja usluge u korist društva koje ga je imenovalo i čiji je sastavni dio, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama ili uz nadzor drugog organa tog društva i koji u svakom trenutku može biti razriješen svojih dužnosti bez ograničenja ispunjava uvjete da bi ga se smatralo radnikom u smislu prava Unije (vidjeti u tom smislu presudu Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 51. i 56.).
- 40 U vezi s ovim predmetom, treba istaknuti da iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da direktora društva kapitala poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku imenuje glavna skupština tog društva, koja ga može opozvati protiv njegove volje u bilo kojem trenutku. Nadalje, on je u izvršavanju svojih dužnosti podvrgnut uputama i nadzoru spomenutog organa, kao i, osobito, nalogima i ograničenjima koji su mu u vezi s tim nametnuti. Osim toga, treba primijetiti, iako to samo po sebi nije odlučujući čimbenik u tom kontekstu, da direktor poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku ne raspolaže udjelima u društvu za koje radi.
- 41 U tim okolnostima treba utvrditi da, iako takav član uprave društva kapitala prilikom izvršavanja svojih dužnosti raspolaže marginom prosudbe većom od one koju uživa osobito radnik u smislu njemačkog prava – u odnosu na kojeg, kao što je to naveo sud koji je uputio zahtjev, poslodavac može detaljno odrediti zadatke koje mora obavljati i način na koji se moraju obavljati – to ne mijenja činjenicu da se



spomenuti član u pogledu tog društva nalazi u odnosu podređenosti u smislu sudske prakse navedene u točkama 38. i 39. ove presude (vidjeti u tom smislu presudu Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, t. 49. do 51.).

- 42 Osim toga, nesporno je da direktor poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku za svoju djelatnost prima naknadu.
- 43 Stoga treba utvrditi, imajući u vidu prethodna razmatranja, da člana uprave društva kapitala poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku treba smatrati „radnikom“ u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 i, slijedom toga, uzeti u obzir prilikom izračuna pragova koji su njome propisani.
- 44 To tumačenje, uostalom, potvrđuje cilj te direktive, koji je, kao što to proizlazi iz njezine uvodne izjave 2., među ostalim, usmjeren na pružanje veće zaštite radnicima u slučaju kolektivnog otkazivanja. Sukladno tom cilju, pojmovi kojima se određuje područje primjene spomenute direktive ne mogu se usko tumačiti, uključujući pojam „radnika“ iz njezina članka 1. stavka 1. točke (a) (vidjeti u tom smislu presude Athinaiki Chartopoiia, C-270/05, EU:C:2007:101, t. 25. i 26. kao i analogijom Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, t. 22.).
- 45 Konačno, treba odbiti argumentaciju društva Kiesel Abbruch i estonske vlade u skladu s kojom direktoru poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku nije potrebna zaštita koja se pruža Direktivom 98/59 u slučaju kolektivnog otkazivanja.
- 46 U tom pogledu treba istaknuti, s jedne strane, da ništa ne upućuje na to da se zaposlenik koji je član uprave društva kapitala, osobito društva male i srednje veličine poput onoga o kojem je riječ u glavnom predmetu, nužno nalazi u različitom položaju od onoga u kojem se nalaze drugi zaposlenici tog društva što se tiče potrebe da se ublaže posljedice njegova otpuštanja i da, među ostalim, sukladno članku 3. stavku 1. spomenute direktive, nadležno tijelo javne vlasti u tu svrhu bude obaviješteno kako bi moglo potražiti rješenja za probleme nastale planiranim kolektivnim otkazivanjem (vidjeti u tom pogledu presude Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 48. kao i Claes i dr., C-235/10 do C-239/10, EU:C:2011:119, t. 56.).
- 47 S druge strane, treba istaknuti da nacionalni propis ili praksa poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, koja ne uzima u obzir članove uprave društva kapitala prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika predviđenog člankom 1. stavkom 1. točkom (a) Direktive 98/59, može ne samo utjecati na zaštitu koju ta direktiva pruža tim članovima već prije svega lišiti sve radnike zaposlene u određenim poduzećima koja inače imaju više od 20 zaposlenika pravâ koja oni imaju na temelju spomenute direktive, čime ona ugrožava koristan učinak te direktive (vidjeti u tom smislu presudu Confédération générale du travail i dr., C-385/05, EU:C:2007:37, t. 48.).
- 48 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive 98/59 treba tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu ili praksi koja prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika, predviđenog tom odredbom, ne uzima u obzir člana uprave društva kapitala poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama i uz nadzor drugog organa tog društva, kao protučinidbu za tu djelatnost prima naknadu i sâm nema nikakve udjele u spomenutom društvu.

#### *Drugo pitanje*

- 49 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive 98/59 tumačiti na način da osobu poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku – koja obavlja praktičnu djelatnost u nekom poduzeću u obliku pripravništva a da pritom ne prima naknadu

od svojeg poslodavca, ali kojoj javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja isplaćuje financijsku potporu za tu djelatnost, koju to tijelo priznaje u svrhu stjecanja ili produbljivanja znanja ili završavanja strukovnog osposobljavanja – treba smatrati radnikom u smislu te odredbe.

- 50 U tom pogledu treba podsjetiti, kao prvo, da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da pojam radnika u pravu Unije obuhvaća i osobe koje obavljaju pripravnčki staž ili sudjeluju u stručnom osposobljavanju za neko zanimanje koje se može smatrati praktičnom pripremom povezanom sa stvarnim obavljanjem predmetnog zanimanja, pod uvjetom da se tijekom tog razdoblja obavlja stvarna i prava djelatnost u svojstvu zaposlene osobe, u korist i prema uputama poslodavca. Sud je pojasnio da takav zaključak ne može dovesti u pitanje činjenica da je produktivnost osobe u pitanju niska, da ne obavlja zadatke u cijelosti i da, slijedom toga, odrađuje tek malen broj radnih sati i stoga prima ograničenu naknadu (vidjeti u tom smislu osobito presude Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, t. 19. do 21.; Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, t. 15. i 16.; Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, t. 33. i 34. kao i Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, t. 13.).
- 51 Kao drugo, iz sudske prakse Suda također proizlazi da ni pravni okvir radnog odnosa u nacionalnom pravu u sklopu kojeg se obavlja strukovno osposobljavanje ili pripravništvo ni izvor sredstava namijenjenih isplaćivanju naknade osobi u pitanju i, osobito, kao što je to u predmetnom slučaju, financiranje te naknade putem državnih potpora ne može ni na koji način utjecati na to smatra li se neka osoba radnikom ili ne (vidjeti u tom smislu osobito presude Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, t. 15. i 16.; Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, t. 28. kao i Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, t. 34.).
- 52 U tim uvjetima i s obzirom na navedena razmatranja, osobito u točkama 33., 34. i 44. ove presude, na drugo pitanje valja odgovoriti da članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive 98/59 treba tumačiti na način da osobu poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku – koja obavlja praktičnu djelatnost u nekom poduzeću u obliku pripravništva a da pritom ne prima naknadu od svojeg poslodavca, ali kojoj javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja isplaćuje financijsku potporu za tu djelatnost, koju to tijelo priznaje u svrhu stjecanja ili produbljivanja znanja ili završavanja strukovnog osposobljavanja – treba smatrati radnikom u smislu te odredbe.

### **Troškovi**

- 53 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje treba tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu ili praksi koja prilikom izračunavanja broja zaposlenih radnika, predviđenog tom odredbom, ne uzima u obzir člana uprave društva kapitala poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama i uz nadzor drugog organa tog društva, kao protučinidbu za tu djelatnost prima naknadu i sâm nema nikakve udjele u spomenutom društvu.**
- 2. Članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive 98/59 treba tumačiti na način da osobu poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku – koja obavlja praktičnu djelatnost u nekom poduzeću u obliku pripravništva a da pritom ne prima naknadu od svog poslodavca, ali kojoj javno tijelo nadležno za promicanje zapošljavanja isplaćuje financijsku potporu za tu djelatnost, koju to tijelo priznaje u svrhu stjecanja ili produbljivanja znanja ili završavanja strukovnog osposobljavanja – treba smatrati radnikom u smislu te odredbe.**

Potpisi