



## Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. liepos 9 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Direktyva 98/59/EB — 1 straipsnio 1 dalies a punktas — Kolektyviniai atleidimai iš darbo — „Darbuotojo“ sąvoka — Kapitalo bendrovės vadovybės narys — Asmuo, dirbantis pagal profesinio mokymosi ir profesinės reintegracijos priemonę ir vietoj atlyginimo iš darbdavio gaunantis valstybės mokymosi paramą“

Byloje C-229/14

dėl *Arbeitsgericht Verden* (Vokietija) 2014 m. gegužės 6 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2014 m. gegužės 12 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Ender Balkaya**

prieš

**Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH**

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas A. Tizzano, teisėjai S. Rodin (pranešėjas), A. Borg Barthet, E. Levits ir M. Berger,

generalinis advokatas Y. Bot,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- E. Balkaya, atstovaujamo *Rechtsanwalt* M. Barton,
- *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, atstovaujamos *Rechtsanwalt* P. Wallenstein,
- Estijos vyriausybės, atstovaujamos N. Grünberg,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. Kellerbauer ir J. Enegren,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

\* Proceso kalba: vokiečių.

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327), 1 straipsnio 1 dalies a punkto išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant E. Balkaya ir *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH* (toliau – *Kiesel Abbruch*) ginčą dėl to, ar teisėtai šios bendrovės paskelbtas ekonominių priežasčių nulemtas atleidimas iš darbo dėl to, kad uždaroma viena iš jos įmonių, prieš tai neinformavus *Bundesagentur für Arbeit* (Federalinė darbo agentūra) apie planuojamą kolektyvinį atleidimą.

### Teisinis pagrindas

#### *Sąjungos teisė*

- 3 Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Šioje direktyvoje:

- a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:
  - i) per 30 dienų laikotarpį:
    - ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,
    - ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,
    - ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;
  - ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;
- b) „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką.

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.“

- 4 Direktyvos 98/59 3 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

<...>

2. Darbdaviai perduoda darbuotojų atstovams šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo nuorašą.

Darbuotojų atstovai gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas.“

5 Šios direktyvos 4 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą [pranešimo apie atleidimą terminu].

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.“

6 Pagal šios direktyvos 5 straipsnį:

„Ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.“

*Vokietijos teisė*

7 Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymo (*Kündigungsschutzgesetz*, toliau – *KSchG*) 17 straipsnis, kuriame reglamentuojama pareiga informuoti apie kolektyvinį atleidimą, suformuluotas taip:

„(1) Darbdavys privalo informuoti darbo agentūrą, prieš atleisdamas iš darbo:

1. daugiau kaip 5 darbuotojus įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20, bet mažiau kaip 60 darbuotojų;

<...>

per 30 kalendorinių dienų. Atleidimui iš darbo prilyginami kiti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva būdai.

(2) Kai darbdavys numato atleidimą iš darbo, apie kurį privalo informuoti pagal 1 dalį, jis laiku turi pateikti visą naudingą informaciją įmonės tarybai ir pirmiausia ją raštu informuoti apie:

1. numatomo atleidimo priežastis;

2. darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir profesines grupes;

3. paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir profesines grupes;

4. laikotarpį, per kurį numatoma atleisti iš darbo;

5. numatomus darbuotojų, kurie turi būti atleisti, atrankos kriterijus;

6. numatomus galimų kompensacijų apskaičiavimo kriterijus.

<...>

(3) Kartu darbdavys turi pateikti darbo agentūrai pranešimo įmonės tarybai kopiją; jame turi būti nurodyta bent jau 2 dalies 1–5 punktuose imperatyviai nustatyta informacija.

<...>

(5) Darbuotojais pagal šią nuostatą nelaikomi:

1. juridinio asmens įmonėse – organo, pagal įstatymą atstovaujančio juridiniam asmeniui, nariai;
2. juridinio asmens statuso neturinčiuose kolektyviniuose vienetuose – asmenys, pagal įstatymą, įstatus arba bendrovės steigimo sutartį atstovaujantys kolektyvui;
3. bendrovių direktoriai, įmonių vadovai ir kiti panašias vadovaujamas pareigas einantys asmenys, jeigu jie turi teisę patys priimti ir atleisti darbuotojus.“

8 Ribotos atsakomybės bendrovių įstatymo (*Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung*, toliau – *GmbHG*) 6 straipsnyje, kiek tai susiję su bendrovės direktoriaus statusu, nustatyta:

„(1) Bendrovė gali turėti vieną ar kelis direktorius.

(2) Bendrovės direktorius gali būti tik fizinis visiškai veiksnus asmuo. <...>

(3) Bendrovės direktoriais gali būti paskirti bendrovės dalyviai arba kiti asmenys. Paskyrimas vyksta pagal bendrovės steigimo sutartį arba pagal šio įstatymo trečio skyriaus nuostatas.

<...>“

9 *GmbHG* 35 straipsnyje numatyta:

„(1) Bendrovei teismuose ir neteisminėse institucijose atstovauja direktoriai. <...>

(2) Jeigu paskirti keli direktoriai, visi jie turi teisę atstovauti bendrovei tik kolegialiai, nebent bendrovės steigimo sutartyje nustatyta kitaip. <...>

<...>“

10 *GmbHG* 37 straipsnyje „Atstovavimo įgaliojimų apribojimai“ nustatyta:

„(1) Bendrovės direktoriai įsipareigoja bendrovei laikytis apribojimų, kurie jų įgaliojimo atstovauti bendrovei apimčiai buvo nustatyti bendrovės steigimo sutartyje arba, jeigu joje nenustatyta kitaip, bendrovės dalyvių sprendimuose.

(2) Bendrovės direktorių atstovavimo įgaliojimų apribojimas neturi įtakos tretiesiems asmenims. Tai taikytina visų pirma tuo atveju, kai atstovavimas galioja tik tam tikriems sandoriams ar tam tikroms sandorių rūšims arba tik tam tikromis sąlygomis, tam tikram laikui ar tam tikrose vietose arba kai tam tikriems sandoriams reikalingas bendrovės dalyvių arba organo sutikimas.“

11 *GmbHG* 38 straipsnyje, kuriame reglamentuojamas bendrovės direktorių atšaukimas, nustatyta:

„(1) Bendrovės direktoriai gali būti atšaukti bet kuriuo metu, nepažeidžiant teisių reikalauti žalos atlyginimo pagal esamas sutartis.

(2) Bendrovės steigimo sutartyje gali būti nustatyta, kad atšaukimas leistinas tik esant svarbioms pateisinamoms priežastims. Tokiomis priežastimis laikytina, be kita ko, šiurkštus pareigų pažeidimas arba negebėjimas tinkamai vadovauti bendrovei.“

12 *GmbHG* 43 straipsnyje, kuriame reglamentuojama bendrovės direktorių atsakomybė, numatyta:

„(1) Bendrovės direktorius bendrovės reikalus turi tvarkyti veikdamas kaip rūpestingas ir apdairus verslininkas.

(2) Pareigas pažeidę bendrovės direktoriai solidariai atsako bendrovei už padarytą žalą.

<...>“

13 *GmbHG* 46 straipsnis „Bendrovės dalyvių kompetencija“ suformuluotas taip:

„Bendrovės dalyviai priima sprendimus dėl:

1. metinių ataskaitų patvirtinimo ir veiklos rezultatų panaudojimo;
- 1a. atskiros finansinės ataskaitos paskelbimo pagal tarptautinius apskaitos standartus <...> ir dėl pritarimo bendrovės direktorių parengtoms ataskaitoms;
- 1b. pritarimo bendrovės direktorių parengtai konsoliduotajai finansinei ataskaitai;
2. reikalavimo sumokėti įnašus;
3. priemokų grąžinimo;
4. bendrovės dalių padalijimo, sujungimo arba įskaitymo;
5. bendrovės direktorių paskyrimo, atšaukimo ir veiklos ataskaitos patvirtinimo;
6. vadovavimo priežiūros ir stebėsenos priemonių;
7. prokuristų ir įgaliotinių paskyrimo visiems su įmonės veikla susijusiems veiksmams atlikti;
8. žalos atlyginimo reikalavimų pareiškimo bendrovės direktoriams arba dalyviams, kuriuos bendrovė įgyja dėl bendrovės įsteigimo arba vadovavimo bendrovei, ir dėl atstovavimo bendrovei procesuose prieš bendrovės direktorius.“

### **Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

14 *Kiesel Abbruch*, pagal Vokietijos teisę įsteigta ribotos atsakomybės bendrovė, nuo 2011 m. balandžio 1 d. įdarbino E. Balkaya techniką. Jis dirbo bendrovės vidaus tarnyboje ir su išorės klientais.

15 Nuo 2013 m. vasario 15 d. *Kiesel Abbruch* nutraukė visus darbo santykius, be kita ko, ir su E. Balkaya, ir visą nuostolingą įmonės veiklą Achime (Vokietija). Apie atleidimą iš darbo E. Balkaya buvo informuotas 2013 m. sausio 7 d. raštu.

16 Neginčytina, kad prieš pranešdama E. Balkaya apie atleidimą iš darbo *Kiesel Abbruch* neinformavo *Bundesagentur für Arbeit* apie planuojamą kolektyvinį atleidimą.

- 17 E. Balkaya remiasi šiuo neinformavimu, siekdamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme užginčyti atleidimo iš darbo teisėtumą, ir teigia, kad dėl to, jog įprastas darbuotojų skaičius *Kiesel Abbruch* įmonėje, esančioje Achime, viršija *KSchG* 17 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytą 20 asmenų ribą, ji turėjo pagal šią nuostatą informuoti prieš paskelbdama apie atleidimą iš darbo.
- 18 Kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, neginčytina, kad paskelbimo apie atleidimą iš darbo momentu 18 asmenų, kuriuos *Kiesel Abbruch* buvo įdarbinusi minėtoje įmonėje, tarp jų ir E. Balkaya, laikyti paprastai dirbančiais darbuotojais.
- 19 Tačiau pagrindinės bylos šalys nesutaria dėl to, ar siekiant nustatyti, ar buvo pasiekta *KSchG* 17 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta 20 asmenų riba, prie šios kategorijos reikia priskirti dar tris asmenis, kurie taip pat dirbo *Kiesel Abbruch*.
- 20 Pirma, tai yra S., kuris buvo įdarbintas konstruktoriumi ir pats nutraukė darbo sutartį nuo 2012 m. gruodžio 7 d.
- 21 Antra, paskelbimo apie atleidimą iš darbo momentu *Kiesel Abbruch* vadovu dirbo L. Jis neturėjo *Kiesel Abbruch* dalių ir turėjo teisę bendrovei atstovauti tik kartu su kitu vadovu.
- 22 Trečia, tuo pačiu metu *Kiesel Abbruch* dirbo S., kuri, kaip ji pati teigia, dalyvavo *Jobcenter im Lankreis Diepholz* (Dypholco apskrities užimtumo tarnyba) remiamoje perkvalifikavimo į biuro administratorių programoje. Išmoka, kurios dydis visiškai atitiko S. mokėtiną atlyginimą už jos persikvalifikavimą, jai tiesiogiai pervedavo *Bundesagentur für Arbeit*.
- 23 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad, šio teismo nuomone, nustatyta, jog S. patenka į kategoriją paprastai dirbančių darbuotojų, į kuriuos turi būti atsižvelgta pagal *KSchG* 17 straipsnio 1 dalies 1 punktą, kuriuo į Vokietijos teisę buvo perkeltas Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktas. Taigi prie šios kategorijos galima priskirti 19 darbuotojų.
- 24 Kyla klausimas, ar prie šios kategorijos darbuotojų, kaip ji suprantama pagal šias nuostatas, reikėtų priskirti ir direktorių, kaip antai L., ir perkvalifikavimo mokymuose dalyvaujantį asmenį, kaip antai S., todėl pagrindinėje byloje nagrinėjamo atleidimo iš darbo momentu *Kiesel Abbruch* įmonėje paprastai būtų dirbę daugiau nei 20 darbuotojų.
- 25 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pirma, dėl L. nurodo, kad pagal *KschG* 17 straipsnio 5 dalies 1 punktą juridinio asmens organo nariai, jam atstovaujantys pagal įstatymą, nelaikomi darbuotojais pagal šią nuostatą. Kiekybiniu požiūriu reikšmingesnė šių narių grupė yra ribotos atsakomybės bendrovių („Gesellschaften mit beschränkter Haftung“) direktoriai.
- 26 Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas dėl direktoriaus ir tokios bendrovės santykių pažymi, kad Vokietijos teisėje griežtai atskiriamas direktoriaus, kaip organo nario, statusas ir direktoriaus teisės ir pareigos tokiai bendrovei. Šis statusas įgyjamas paskyrus bendrovės dalyvių susirinkimui – daugiausia galių turinčiam tokios bendrovės organui, – o direktoriaus teises ir pareigas bendrovei reglamentuoja įdarbinimo į direktoriaus pareigas sutartis. Ši sutartis yra paslaugų teikimo sutartis, sudaryta įmonės valdymo sutarties forma, ir, remiantis Vokietijos teismų praktikoje vyraujančia nuomone, nėra darbo sutartis.
- 27 Atsižvelgiant į tai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui visų pirma kyla klausimas, kaip aiškinti iš Sprendimo *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674), kuriame kalbama apie bendrovės vadovybės narį, išplaukiantį veiklos vykdymo vadovaujant ir kontroliuojant kitam tokios bendrovės organui kriterijų, suformuluotą siekiant nustatyti darbuotojo statusą pagal Sąjungos teisę.



- 28 Antra, dėl „praktikantu“ pripažįstamo asmens, kaip antai S., kuris įmonėje atlieka praktinį darbą, kad įgytų žinių ar jas pagilintų arba užbaigtų profesinį mokymąsi, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atkreipia dėmesį į tai, kad paprastai pripažintas profesinis mokymas vyksta mokymo įmonei ir mokiniui sudarius atitinkamą sutartį ir įmonė jam moka atlyginimą, o dėl S. mokymo tokia sutartis nebuvo sudaryta ir *Kiesel Abbruch* jai atlyginimo nemokėjo.
- 29 Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, kokie kriterijai reikšmingi siekiant įvertinti, ar tokiuose profesiniuose mokymuose dalyvaujantys arba tokią praktiką atliekantys asmenys yra darbuotojai, kaip jie suprantami pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, visų pirma, ar šiuo požiūriu reikšminga aplinkybė, kad atlyginimą tiesiogiai moka darbdavys.
- 30 Šiomis aplinkybėmis *Arbeitsgericht Verden* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1) Ar taikytiną Sąjungos teisę, pirmiausia Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, reikia aiškinti taip, kad jai prieštarauja nacionalinių įstatymų normos arba praktika, pagal kurias, apskaičiuojant darbuotojų skaičių, kaip tai numatyta šioje normoje, neatsižvelgiama į kapitalo bendrovės vadovybės narį, net jei jis vykdo veiklą vadovaujamas ar kontroliuojamas kito šios bendrovės organo, gauna atlyginimą už šią veiklą ir pats neturi bendrovės dalių?
- 2) Ar taikytiną Sąjungos teisę, pirmiausia Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, reikia aiškinti taip, kad apskaičiuojant darbuotojų skaičių, kaip numatyta šioje normoje, prie darbuotojų privaloma priskaičiuoti ir tuos asmenis, kurie, negaudami atlyginimo iš darbdavio, tačiau finansiškai remiami ir pripažinti už užimtumo skatinimą atsakingų viešųjų įstaigų, dirba praktinį darbą, siekdami įgyti žinių ar jas pagilinti arba užbaigti profesinį mokymąsi („praktikantas“), ar vis dėlto valstybės narės pačios gali reguliuoti šį klausimą pagal nacionalinių įstatymų normas arba praktiką?“

## Dėl prejudicinių klausimų

### *Dėl pirmojo klausimo*

- 31 Pirmuoju prejudiciniu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja nacionalinių įstatymų normos arba praktika, pagal kurias, apskaičiuojant darbuotojų skaičių, kaip tai numatyta šioje normoje, neatsižvelgiama į kapitalo bendrovės vadovybės narį, kaip antai aptariamą pagrindinėje byloje, kuris veiklą vykdo vadovaujamas ar kontroliuojamas kito šios bendrovės organo, gauna atlyginimą už šią veiklą ir pats neturi minėtos bendrovės dalių.
- 32 Norint atsakyti į šį klausimą, pirmiausia reikia priminti, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas, derindamas kolektyviniam atleidimui iš darbo taikomas normas, siekė užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą skirtingose valstybėse narėse ir suderinti našą, kurią dėl šių apsauginių normų patiria Europos Sąjungos įmonės (žr., be kita ko, Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 48 punktą ir Sprendimo *Komisija / Italija*, C-596/12, EU:C:2014:77, 16 punktą).
- 33 Todėl, priešingai, nei teigia *Kiesel Abbruch*, Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte numatyta darbuotojo sąvoka negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisę ir Sąjungos teisėje turi būti aiškinama autonomiškai ir vienodai (pagal analogiją žr. Sprendimo *Komisija / Portugalija*, C-55/02, EU:C:2004:605, 49 punktą). Priešingu atveju joje numatytus šių ribų apskaičiavimo metodus ir kartu pačias ribas galėtų nustatyti valstybės narės, ir jos galėtų pakeisti šios direktyvos taikymo sritį ir padaryti ją visiškai neveiksmingą (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 47 punktą).

- 34 Iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos taip pat matyti, kad minėta „darbuotojo“ sąvoka turi būti apibrėžta remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais, atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. Taigi pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą (žr. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-596/12, EU:C:2014:77, 17 punktą, kuriame pagal analogiją pateikiama nuoroda į Sprendimą *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 39 punktą).
- 35 Kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia aplinkybę, kad direktoriaus, kaip aptariamas pagrindinėje byloje, darbo santykius, be kita ko, reglamentuoja jo įdarbinimo į direktoriaus pareigas sutartis, kuri, remiantis Vokietijos teismų praktika, nėra darbo sutartis, reikia pažymėti, pirma, kad, kaip matyti iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos, darbo santykių pobūdis pagal nacionalinę teisę negali turėti jokios įtakos darbuotojo statusui, kaip jis suprantamas pagal Sąjungos teisę (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 26 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką).
- 36 Taigi jei asmuo atitinka šio sprendimo 34 punkte išvardytas sąlygas, jį su kita darbo santykių šalimi siejančio ryšio teisinis pobūdis neturi reikšmės taikant Direktyvą 98/59 (pagal analogiją žr. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 40 punktą).
- 37 Antra, dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, be kita ko, užduoto klausimo, ar pagrindinėje byloje yra susiklostęs pavaldumo santykis, kaip jis suprantamas Teisingumo Teismo praktikoje dėl darbuotojo sąvokos, nes direktoriaus, kaip antai aptariamo pagrindinėje byloje, priklausomumo arba pavaldumo atliekant savo funkcijas laipsnis yra mažesnis nei darbuotojo, kaip jis paprastai suprantamas Vokietijos teisėje, reikia pažymėti, kad siekiant įvertinti, ar susiklostęs toks pavaldumo santykis, kiekvienu atskiru atveju reikia atsižvelgti į visus šalių tarpusavio santykius apibūdinančius elementus ir aplinkybes (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 46 punktą).
- 38 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo praktikos, taikytinos kalbant apie Direktyvą 98/59, matyti, kad vien dėl to, kad asmuo yra valdančiojo kapitalo bendrovės organo narys, negalima atmesti galimybes, kad tarp jo ir šios bendrovės susiklostė pavaldumo santykis (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 47 punktą ir Sprendimo *Komisija / Italija*, C-596/12, EU:C:2014:77, 14, 17 ir 18 punktus). Reikia išnagrinėti, kokiomis sąlygomis šis narys buvo įdarbintas, kokio pobūdžio funkcijos jam pavestos, kokiomis sąlygomis šios funkcijos vykdomos, kokia suinteresuotojo asmens įgaliojimų apimtis ir kaip bendrovė kontroliuoja jo veiklą, taip pat – kokiomis aplinkybėmis jį galima atšaukti iš pareigų (žr. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 47 punktą).
- 39 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad kapitalo bendrovės valdybos narys, kuris už atlyginimą teikia paslaugas jį paskyrusiai bendrovei ir yra neatsiejama šios bendrovės dalis, vykdo veiklą vadovaujamas arba kontroliuojamas kito šios bendrovės organo ir bet kuriuo metu be jokių apribojimų gali būti atšauktas iš pareigų, atitinka pripažinimo darbuotoju, kaip jis suprantamas pagal Sąjungos teisę, sąlygas (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 51 ir 56 punktus).
- 40 Šiuo atveju pažymėtina, kad, kaip matyti iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą, kapitalo bendrovės vadovą, kaip antai aptariamą pagrindinėje byloje, paskiria šios bendrovės dalyvių susirinkimas, kuris bet kuriuo metu prieš vadovo valią gali jį atšaukti. Be to, šis asmuo veiklą vykdo vadovaujamas arba kontroliuojamas minėto organo ir laikydamasis jam tuo tikslu nustatytų gairių ir apribojimų. Taip pat pažymėtina, nors šis aspektas nagrinėjamomis aplinkybėmis savaime nėra lemiamas, kad vadovas, kaip antai aptariamas pagrindinėje byloje, neturi bendrovės, kurioje jis atlieka funkcijas, dalių.
- 41 Šiomis aplinkybėmis konstatuotina, kad, nors toks kapitalo bendrovės vadovybės narys, vykdydamas savo funkcijas, turi veiksmų laisvę, kuri yra didesnė visų pirma nei darbuotojo, kaip jis suprantamas pagal Vokietijos teisę, kuriam darbdavys gali išsamiai nurodyti užduotis, kurias jis privalo atlikti, ir jų



atlikimo būdus, vis dėlto jį su šia bendrove sieja pavaldumo santykis, kaip jis suprantamas šio sprendimo 38 ir 39 punktuose nurodytoje teismo praktikoje (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 49–51 punktus).

- 42 Be to, neginčytina, kad vadovas, kaip antai aptariamas pagrindinėje byloje, už savo veiklą gauna atlyginimą.
- 43 Todėl, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, konstatuotina, kad kapitalo bendrovės vadovybės narys, kaip antai aptariamas pagrindinėje byloje, turi būti laikomas darbuotoju, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą, taigi į jį turi būti atsižvelgiama skaičiuojant šioje nuostatoje numatytą ribą.
- 44 Tokį aiškinimą taip pat patvirtina šios direktyvos tikslas; direktyva, kaip matyti iš jos 2 konstatuojamosios dalies, be kita ko, siekiama garantuoti darbuotojams didesnę apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju. Atsižvelgiant į šį tikslą, sąvokų, kurios apibrėžia minėtos direktyvos taikymo sritį, įskaitant šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamą „darbuotojo“ sąvoką, negalima aiškinti siaurai (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Athinaiiki Chartopoiia*, C-270/05, EU:C:2007:101, 25 ir 26 punktus, pagal analogiją taip pat žr. Sprendimo *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 22 punktą).
- 45 Galiausiai reikia atmesti *Kiesel Abbruch* ir Estijos vyriausybės argumentą, kad direktoriui, kaip antai aptariamam pagrindinėje byloje, nereikalinga apsauga, kurią kolektyvinio atleidimo atveju teikia Direktyva 98/59.
- 46 Šiuo klausimu pirmiausia pažymėtina, kad nėra jokių aspektų, rodančių, jog darbuotojas, kuris yra kapitalo bendrovės, ypač mažos arba vidutinės, kaip aptariama pagrindinėje byloje, vadovybės narys, neišvengiamai yra kitokioje padėtyje nei kiti šios bendrovės įdarbinti darbuotojai, kiek tai susiję su būtinybe sušvelninti jo atleidimo iš darbo pasekmes, o ypač tuo tikslu pagal minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalį informuoti kompetentingą valstybinę instituciją, kad ji galėtų ieškoti problemų, kylančių dėl visų planuotų atleidimų iš darbo, sprendimo (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 48 punktą ir Sprendimo *Claes ir kt.*, C-235/10–C-239/10, EU:C:2011:119, 56 punktą).
- 47 Antra, paminėtina, kad tokios, kaip aptariamos pagrindinėje byloje, nacionalinės įstatymų normos arba praktika, pagal kurias apskaičiuojant Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punkte numatytą darbuotojų skaičių neatsižvelgiama į kapitalo bendrovės vadovybės narius, gali ne tik paveikti šia direktyva minėtiems nariams teikiamą apsaugą, bet ir visų pirma atimti iš visų tam tikrose įmonėse, kuriose paprastai dirba per 20 darbuotojų, įdarbintų darbuotojų teises, kurios jiems priklauso pagal minėtą direktyvą, todėl pakenkti šios direktyvos veiksmingumui (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, EU:C:2007:37, 48 punktą).
- 48 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja nacionalinių įstatymų normos arba praktika, pagal kurias apskaičiuojant darbuotojų skaičių, kaip tai numatyta šioje normoje, neatsižvelgiama į kapitalo bendrovės vadovybės narį, kaip antai aptariamą pagrindinėje byloje, kuris veiklą vykdo vadovaujamas ar kontroliuojamas kito šios bendrovės organo, gauna atlyginimą už šią veiklą ir pats neturi minėtos bendrovės dalių.

#### *Dėl antrojo klausimo*

- 49 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad toks asmuo, kaip aptariamas pagrindinėje byloje, kuris, negaudamas atlyginimo iš darbdavio, tačiau finansiškai remiamas ir

pripažintas už užimtumo skatinimą atsakingų viešųjų įstaigų, įmonėje per praktiką atlieka praktinį darbą, siekdamas įgyti žinių ar jas pagilinti arba užbaigti profesinį mokymąsi, turi būti laikomas turinčiu darbuotojo statusą, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.

- 50 Šiuo klausimu pirmiausia primintina, kad, kaip matyti iš nusistovėjusios Teisingumo Teismo praktikos, darbuotojo sąvoka Sąjungos teisėje apima asmenis, atliekančius parengiamąją praktiką arba tam tikrą laikotarpį besimokančius profesijos, kuri galima laikyti parengiamąja praktika, susijusia su pačiu vertimusi konkrečia profesine veikla, kai tai atliekama realios ir efektyvios mokamos veiklos sąlygomis darbdavio naudai ir jam vadovaujant. Teisingumo Teismas patikslino, kad šios išvados negali paneigti aplinkybė, jog suinteresuotojo asmens darbo našumas menkas, jis nedirba visą darbo dieną, todėl dirba mažiau savaitinių darbo valandų ir už tai gauna ribotą atlyginimą (šiuo klausimu, be kita ko, žr. Sprendimo *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 19–21 punktus; Sprendimo *Bernini*, C-3/90, EU:C:1992:89, 15 ir 16 punktus; Sprendimo *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, 33 ir 34 punktus ir Sprendimo *Kranemann*, C-109/04, EU:C:2005:187, 13 punktą).
- 51 Antra, iš Teisingumo Teismo praktikos taip pat matyti, kad nei darbo santykių teisinis kontekstas nacionalinėje teisėje, pagal kurią atliekamas profesinis mokymas arba praktika, nei suinteresuotojo asmens atlyginimui panaudotų išteklių kilmė ar visų pirma šiuo atveju jo finansavimas iš valstybės lėšų negali turėti jokios įtakos sprendžiant asmens pripažinimo darbuotoju klausimą (šiuo klausimu, be kita ko, žr. Sprendimo *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, 15 ir 16 punktus; Sprendimo *Birden*, C-1/97, EU:C:1998:568, 28 punktą ir Sprendimo *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, 34 punktą).
- 52 Šiomis aplinkybėmis, atsižvelgiant visų pirma į šio sprendimo 33, 34 ir 44 punktuose išdėstytus samprotavimus, į antrąjį prejudicinį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad toks asmuo, kaip aptariamas pagrindinėje byloje, kuris, negaudamas atlyginimo iš darbdavio, tačiau finansiškai remiamas ir pripažintas už užimtumo skatinimą atsakingų viešųjų įstaigų, įmonėje per praktiką atlieka praktinį darbą, siekdamas įgyti žinių ar jas pagilinti arba užbaigti profesinį mokymąsi, turi būti laikomas turinčiu darbuotojo statusą, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.

### Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 53 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad jam prieštarauja nacionalinių įstatymų normos arba praktika, pagal kurias, apskaičiuojant darbuotojų skaičių, kaip tai numatyta šioje normoje, neatsižvelgiama į kapitalo bendrovės vadovybės narį, kaip antai aptariamą pagrindinėje byloje, kuris veiklą vykdo vadovaujamas ar kontroliuojamas kito šios bendrovės organo, gauna atlyginimą už šią veiklą ir pats neturi minėtos bendrovės dalių.
2. Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad toks asmuo, kaip aptariamas pagrindinėje byloje, kuris, negaudamas atlyginimo iš darbdavio, tačiau finansiškai remiamas ir pripažintas už užimtumo skatinimą atsakingų viešųjų įstaigų, įmonėje per praktiką atlieka praktinį darbą, siekdamas įgyti žinių ar jas pagilinti arba užbaigti profesinį mokymąsi, turi būti laikomas turinčiu darbuotojo statusą, kaip jis suprantamas pagal šią nuostatą.

Parašai.