



## Teismo praktikos rinkinys

**Byla C-229/14**

**Ender Balkaya  
prieš**

**Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH**

*(Arbeitsgericht Verden prašymas priimti prejudicinį sprendimą)*

„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“

Santrauka – 2015 m. liepos 9 d. Teisingumo Teismo (pirmoji kolegija) sprendimas

1. *Socialinė politika — Teisės aktų derinimas — Kolektyviniai atleidimai iš darbo — Direktyva 98/59 — Taikymo sritis — „Darbuotojo“ sąvoka — Savarankiškas ir vienodas aiškinimas*

*(Tarybos direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktas)*

2. *Socialinė politika — Teisės aktų derinimas — Kolektyviniai atleidimai iš darbo — Direktyva 98/59 — Taikymo sritis — Įdarbintų darbuotojų skaičiaus apskaičiavimas — Nacionalinių įstatymų normos, pagal kurias tai apskaičiuojant neatsižvelgiama į kapitalo bendrovės vadovybės narį — Nepriimtinumai*

*(Tarybos direktyvos 98/59 2 konstatuojamoji dalis ir 1 straipsnio 1 dalies a punktas)*

3. *Socialinė politika — Teisės aktų derinimas — Kolektyviniai atleidimai iš darbo — Direktyva 98/59 — Taikymo sritis — „Darbuotojo“ sąvoka — Praktikantas, įmonėje atliekantis praktinį darbą — Įtraukimas / Įskaitymas*

*(Tarybos direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktas)*

1. Žr. sprendimo tekstą.

(žr. 33, 34, 36, 37 punktus)

2. Direktyvos 98/59 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 įdarbintų darbuotojų skaičių, kaip tai numatyta šioje normoje, neatsižvelgiama į kapitalo bendrovės vadovybės narį, kuris veiklą vykdo vadovaujamas ar kontroliuojamas kito šios bendrovės organo, gauna atlyginimą už šią veiklą ir pats neturi minėtos bendrovės kapitalo dalių.

Šiuo klausimu vien dėl to, kad asmuo yra valdančiojo kapitalo bendrovės organo narys, negalima atmesti galimybes, kad tarp jo ir šios bendrovės susiklostė pavaldumo santykis. 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. Nors toks kapitalo bendrovės vadovybės narys, vykdydamas savo funkcijas, turi veiksmų laisvę, kuri yra didesnė visų pirma nei darbuotojo, kaip jis suprantamas pagal nacionalinę teisę, kuriam darbdavys gali išsamiai nurodyti užduotis, kurias jis privalo atlikti, ir jų atlikimo būdus, vis dėlto jį su šia bendrove sieja pavaldumo santykis.

Be to, ši aiškinimą taip pat patvirtina Direktyvos 98/59 tikslas, kaip matyti iš jos 2 konstatuojamosios dalies, 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.

Galiausiai 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.

(žr. 38, 41, 44, 47, 48 punktus, rezoliucinės dalies 1 punktą)

3. Direktyvos 98/59 dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo, 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti taip, kad toks asmuo, 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.

Pirma, 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.

Antra, nei darbo santykių teisinis kontekstas nacionalinėje teisėje, pagal kurią atliekamas profesinis mokymas arba praktika, nei suinteresuotojo asmens atlyginimui panaudotų išteklių kilmė ar visų pirma jo finansavimas iš valstybės lėšų negali turėti jokios įtakos sprendžiant asmens pripažinimo darbuotoju klausimą.

(žr. 50–52 punktus, rezoliucinės dalies 2 punktą)