



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2015. gada 9. jūlijā\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Direktīva 98/59/EK — 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts — Kolektīvā atlaišana — “Darba ņēmēja” jēdziens — Kapitālsabiedrības valdes loceklis — Persona, kas strādā mācību un profesionālās reintegrācijas pasākumā un saņem valsts atbalstu mācībām, bet nesaņem atalgojumu no darba devēja

Lieta C-229/14

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Arbeitsgericht Verden* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2014. gada 6. maijā un kas Tiesā reģistrēts 2014. gada 12. maijā, tiesvedībā

***Ender Balkaya***

pret

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

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Ticano [*A. Tizzano*], tiesneši S. Rodins [*S. Rodin*] (referents), E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], E. Levits un M. Bergere [*M. Berger*],

ģenerālvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *E. Balkaya* vārdā – *M. Barton, Rechtsanwalt*,

— *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH* vārdā – *P. Wallenstein, Rechtsanwalt*,

— Igaunijas valdības vārdā – *N. Grünberg*, pārstāve,

— Polijas valdības vārdā – *B. Majczyna*, pārstāvis,

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. Kellerbauer* un *J. Enegren*, pārstāvji,

\* Tiesvedības valoda – vācu.

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklaušanās pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu.
- 2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *E. Balkaya* un *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH* (turpmāk tekstā – “*Kiesel Abbruch*”) par tādas atlaišanas likumību, ko šī sabiedrība īstenojusi ekonomisku iemeslu dēļ saistībā ar uzņēmuma slēgšanu, bet pirms atlaišanas īstenošanas plānoto kolektīvo atlaišanu nepaziņojot *Bundesagentur für Arbeit* (Federālā Darba aģentūra).

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Savienības tiesības*

- 3 Direktīvas 98/59 1. panta 1. punktā ir noteikts:

“Šajā direktīvā:

- a) “kolektīvā atlaišana” ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darbaņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ja saskaņā ar dalībvalstu izvēli atlaišanas gadījumu skaits ir:
  - i) vai nu 30 dienu laikā:
    - vismaz 10 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 100 darbaņēmējus,
    - vismaz 10 % darbaņēmēju kopskaita tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbaņēmējus,
    - vismaz 30 tādos uzņēmumos, kas parasti nodarbina 300 un vairāk darbaņēmējus,
  - ii) vai vismaz 20 atlaišanas gadījumu 90 dienu laikā, neatkarīgi no tā, cik darbaņēmēju parasti ir nodarbināti attiecīgajos uzņēmumos,
- b) “darbaņēmēju pārstāvji” ir tādi darbaņēmēju pārstāvji, kā to paredz dalībvalstu tiesību akti vai prakse.

Lai aprēķinātu atlaišanas gadījumu skaitu, kā paredzēts a) punkta pirmajā daļā, atlaišanas gadījumiem pieskaita arī darba līguma attiecību izbeigšanu pēc darba devēja iniciatīvas viena vai vairāku ar konkrēto darbaņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ, ar noteikumu, ka atlaišanas gadījumi ir vismaz pieci.”

- 4 Direktīvas 98/59 3. pantā ir noteikts:

“1. Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

[..]

2. Darba devēji nosūta 1. punktā paredzētā paziņojuma kopiju darbaņēmēju pārstāvjiem.

Darbaņēmēju pārstāvji kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus par paziņojumu, ja tādi ir.”

5 Šīs direktīvas 4. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

“1. Plānotā kolektīvā atļaušana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 3 dienas pēc 1. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atļaušanu.

Dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt šajā punktā paredzēto laikposmu.

2. Laikposmu, kas paredzēts 1. punktā, kompetentā valsts iestāde izmanto, lai meklētu plānotās kolektīvās atļaušanas izraisīto problēmu risinājumus.”

6 Saskaņā ar šīs pašas direktīvas 5. pantu:

“Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darbaņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darbaņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.”

#### *Vācijas tiesības*

7 Likuma par aizsardzību atļaušanas gadījumā (*Kündigungsschutzgesetz*, turpmāk tekstā – “*KSchG*”) 17. pants, kurā ir noteikts pienākums paziņot par kolektīvo atļaušanu, ir formulēts šādi:

“(1) Darba devējs nosūta paziņojumu nodarbinātības aģentūrai, pirms tas atļauj:

1. vairāk nekā 5 darbaņēmējus uzņēmumos, kuros parasti ir nodarbināti vairāk nekā 20, bet mazāk nekā 60 darbaņēmēji;

[..]

30 kalendāro dienu laikā. Par atļaušanu uzskata arī citas pēc darba devēja iniciatīvas notikušas darba līguma izbeigšanas formas.

(2) Ja darba devējs plāno īstenot atļaušanu, par kuru ir jāpaziņo saskaņā ar 1. punktu, tam savlaicīgi ir jāsniedz uzņēmuma padomei visa lietderīgā informācija, it īpaši rakstveidā jāpaziņo tai:

1. plānotās atļaušanas iemesli;

2. atļaujamo darbaņēmēju skaits un profesiju kategorijas;

3. parasti nodarbināto darbaņēmēju skaits un profesiju kategorijas;

4. laikposms, kurā plānots veikt atļaušanu;

5. paredzētie atļaujamo darbaņēmēju izvēles kritēriji;

6. paredzētie iespējamo pabalstu aprēķināšanas kritēriji.

[..]

(3) Uzņēmuma padomei adresētā paziņojuma kopiju darba devējs vienlaicīgi nosūta nodarbinātības aģentūrai; tajā ietver vismaz informāciju, kas ir noteikta 2. punkta 1.–5. apakšpunktā.

[..]

(5) Šī punkta izpratnē par darba ņēmējiem nav uzskatāmi:

1. juridiskas personas uzņēmumos – locekļi pārvaldes institūcijās, kuru uzdevums ir juridiskās personas likumiska pārstāvēšana;
2. personu apvienību bez juridiskas personas statusa uzņēmumos – personas, kuras saskaņā ar likumu, statūtiem vai sabiedrības līgumu ir tiesīgas pārstāvēt šo apvienību;
3. uzņēmuma izpilddirektori, vadītāji un tamlīdzīgas vadības līmeņa personas, ciktāl šīs personas ir tiesīgas patstāvīgi lemt par darba ņēmēju pieņemšanu darbā vai atlaišanu.”

8 Sabiedrību ar ierobežotu atbildību likuma (*Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung*, turpmāk tekstā – “*GmbHG*”) 6. pantā par vadītāja statusu ir noteikts:

“(1) Sabiedrībai ir jābūt vienam vai vairākiem vadītājiem.

(2) Tikai fiziska persona ar neierobežotu darījumspeju var būt vadītājs. [..]

(3) Par vadītāju var ievēlēt sabiedrības dalībnieku vai jebkuru citu personu. Vadītāju var iecelt amatā vai nu ar sabiedrības līgumu, vai arī saskaņā ar [šī likuma] trešās nodaļas noteikumiem.

[..]”

9 *GmbHG* 35. pantā ir paredzēts:

“(1) Sabiedrību tiesā un ārpus tiesas pārstāv tās vadītāji. [..]

(2) Ja ir ievēlēti vairāki vadītāji, tiem visiem ir tikai sabiedrības kopsabiedrības tiesības, ja vien sabiedrības līgumā nav noteikts citādi. [..]

[..]”

10 *GmbHG* 37. pantā “Pārstāvības tiesību ierobežojumi” ir noteikts:

“(1) Vadītājiem attiecībā pret sabiedrību ir pienākums ievērot ierobežojumus, kas attiecībā uz sabiedrības pārstāvēšanas tiesību apjomu viņiem ir noteikti sabiedrības līgumā vai, ja tajā nav noteikts citādi, sabiedrības dalībnieku lēmumos.

(2) Vadītāju tiesību pārstāvēt sabiedrību ierobežojumi nav spēkā attiecībā uz trešajām personām. Tā tas ir it īpaši gadījumā, ja pārstāvība attiecas tikai uz noteiktiem darījumiem vai darījumu veidiem vai arī tā īstenojama tikai noteiktos apstākļos vai noteiktā laikposmā, vai arī konkrētās vietās, vai arī ja sabiedrības dalībnieku vai sabiedrības pārvaldes institūcijas piekrišana ir vajadzīga atsevišķiem darījumiem.

[..]”

11 *GmbHG* 38. pantā par vadītāju ievēlēšanas atsaukšanu ir noteikts:

“(1) Vadītāju ievēlēšana jebkurā brīdī ir atsaucama, neierobežojot tiesības uz atlīdzību saskaņā ar esošajiem līgumiem.

(2) Sabiedrības līgumā atsaukšanas pieļaujamību var ierobežot un paredzēt tikai gadījumā, ja atsaukšana ir nepieciešama svarīgu iemeslu dēļ. Par šādiem iemesliem it īpaši uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana vai nespēja pienācīgi vadīt sabiedrību.”

12 *GmbHG* 43. pantā par vadītāju atbildību ir noteikts:

“(1) Vadītāji sabiedrības lietu kārtošanā rikojas kā rūpīgs saimnieks.

(2) Vadītāji, kas nepilda savus pienākumus, solidāri atbild par zaudējumiem, ko tie nodarījuši sabiedrībai.

[..]”

13 *GmbHG* 46. pants “Sabiedrības dalībnieku kompetence” ir formulēts šādi:

“Sabiedrības dalībnieki lemj par:

1. gada pārskata apstiprināšanu un peļņas izlietošanu;
- 1a. atsevišķu finanšu pārskatu publiskošanu saskaņā ar starptautiskajiem grāmatvedības standartiem [...] un vadītāju sagatavoto pārskatu apstiprināšanu;
- 1b. vadītāju sagatavotā koncerna konsolidētā pārskata apstiprināšanu;
2. ieguldījuma apmaksu;
3. papildu ieguldījumu atmaksu;
4. daļu dališanu, apvienošanu un dzēšanu;
5. vadītāju ievēlēšanu un atsaukšanu, kā arī to atbrīvošanu no pienākumu pildīšanas;
6. sabiedrības vadības revīzijas un uzraudzības noteikumiem;
7. prokūristu un pilnvarnieku attiecībā uz visu komercdarbību iecelšanu;
8. prasības celšanu pret vadītājiem vai sabiedrības dalībniekiem par atlīdzību, kas sabiedrībai pienākas dibināšanas vai vadības dēļ, kā arī sabiedrības pārstāvību sabiedrības procesos pret vadītājiem.”

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

14 *Kiesel Abbruch*, kas ir atbilstoši Vācijas tiesībām reģistrēta sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kopš 2011. gada 1. aprīļa nodarbināja *E. Balkaya* tehniķa amatā. Minētās personas nodarbinātības vieta bija uzņēmumā un pie klientiem.

15 *Kiesel Abbruch* no 2013. gada 15. februāra uzteica visus savu darba ņēmēju, tostarp *E. Balkaya*, darba līgumus un izbeidza visu zaudējumus nesošo darbību uzņēmumā *Achim* [*Achim*] (Vācija). *E. Balkaya* atļaišana tika viņam paziņota ar 2013. gada 7. janvāra vēstuli.

- 16 Netiek apstrīdēts, ka *Kiesel Abbruch* plānoto kolektīvo atlaišanu nebija darījusi zināmu *Bundesagentur für Arbeit* pirms *E. Balkaya* atlaišanas paziņošanas.
- 17 *E. Balkaya* atsaucās uz šo bezdarbību, lai iesniedzējtiesā apstrīdētu viņa atlaišanas likumīgumu, apgalvojot, ka *Kiesel Abbruch* tās uzņēmumā Ahimā parasti nodarbināto darba ņēmēju skaits pārsniedz *KSchG* 17. panta 1. punkta 1. apakšpunktā paredzēto 20 personu skaitu, un sabiedrībai saskaņā ar šo noteikumu bija pienākums paziņot par atlaišanu pirms tās īstenošanas.
- 18 Kā izriet no lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu, netiek apstrīdēts, ka 18 personas, tostarp *E. Balkaya*, bija uzskatāmas par darba ņēmējiem, kurus *Kiesel Abbruch* minētajā uzņēmumā parasti nodarbināja datumā, kad tika īstenota atlaišana.
- 19 Savukārt pamatlietas puses nav vienisprātis par jautājumu, vai attiecībā uz *KSchG* 17. panta 1. punkta 1. apakšpunktā noteikto 20 personu skaita noteikšanu no šīs kategorijas nebūtu jāatskaita trīs citas personas, kuras *Kiesel Abbruch* arī bija nodarbinājusi.
- 20 Pirmkārt, runa ir par *S. k*-gu, kurš bija nodarbināts konstruktora amatā un pats no 2012. gada 7. decembra uzteica savu darba līgumu.
- 21 Otrkārt, *Kiesel Abbruch* īstenotās atlaišanas datumā vadītāja amatā nodarbināja *L. k*-gu. Šai personai nepiederēja *Kiesel Abbruch* kapitāldaļas, un tā bija pilnvarota pārstāvēt sabiedrību tikai kopā ar citu vadītāju.
- 22 Treškārt, tajā pašā datumā *Kiesel Abbruch* nodarbināja *S. k*-dzi, kura šajā sabiedrībā apguva pārkvalificēšanās mācības par biroja asistenti, un par šīm mācībām maksāja *Jobcenter im Landkreis Diepholz* (Diepholcas rajona nodarbinātības dienests). Finanšu atbalstu, kas pilnā apmērā atbilda *S. k*-dzei maksājamajai darba samaksai par viņas darbu mācību laikā, viņai nepastarpināti maksāja *Bundesagentur für Arbeit*.
- 23 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka, tās ieskatā, ir pierādīts, ka *S. k*-dze ir ieskaitāma tādu parasti nodarbināto darba ņēmēju kategorijā, kas ir jāņem vērā saskaņā ar *KSchG* 17. panta 1. punkta 1. apakšpunktu, kas ir noteikums, ar kuru Vācijas tiesībās ir transponēts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts. Tādējādi tiktu konstatēts, ka šajā kategorijā ietilpst 19 darba ņēmēji.
- 24 Līdz ar to rastos jautājums, vai šajā nodarbināto darba ņēmēju kategorijā minēto noteikumu izpratnē būtu ieskaitāmi arī vadītājs, kā *L. k*-gs, un persona, kura apgūst pārkvalificēšanās mācības, kā *S. k*-dze, līdz ar ko pamatlietā *Kiesel Abbruch* uzņēmumā apskatāmajā atlaišanas datumā parasti būtu nodarbināti vairāk nekā 20 darba ņēmēji.
- 25 Šajā ziņā iesniedzējtiesā precizē, pirmkārt, attiecībā uz *L. k*-gu, ka saskaņā ar *KSchG* 17. panta 5. punkta 1. apakšpunktu par darba ņēmējiem vai darbiniekiem šīs normas izpratnē nav uzskatāmas juridiskas personas pārvaldes institūcijas locekļi, kuriem uzticēta šīs juridiskās personas likumiskā pārstāvēšana. Skaitliski vislielākā šādu locekļu grupa būtu sabiedrību ar ierobežotu atbildību ("Gesellschaften mit beschränkter Haftung") gadījumā.
- 26 Turklāt iesniedzējtiesā jautājumā par vadītāja un šādas sabiedrības savstarpējām attiecībām norāda, ka Vācijas tiesībās ir stingri nošķirts vadītāja kā institūcijas statuss, no vienas puses, un vadītāja tiesības un pienākumi attiecībā pret sabiedrību, no otras puses. Lai gan šāda statusa iegūšana izrietētu no vadītāja ievēlēšanas sabiedrības dalībnieku sapulcē, kas ir minētās sabiedrības ietekmīgākā institūcija, vadītāja tiesības un pienākumi attiecībā pret šo pašu sabiedrību tiktu regulēti vadītāja noalgošanas līgumā. Tas būtu pakalpojuma līgums, kas tiktu noformēts kā lietvedības līgums [*Geschäftsbesorgungsvertrag*], bet saskaņā ar dominējošu Vācijas tiesu praksi tas nebūtu darba līgums.

- 27 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa it īpaši vaicā par tāda kritērija interpretāciju, kas izriet no sprieduma *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674) attiecībā uz sabiedrības valdes locekli un kas ir izvirzīts, lai noteiktu tāda darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē, kas darbību veic citas šīs sabiedrības struktūras pārvaldībā vai kontrolē.
- 28 Otrkārt, attiecībā uz tādu personu kā *S. k-dze*, kas kvalificēta kā “praktikante” un uzņēmumā apgūst praksi, lai iegūtu vai padziļinātu zināšanas, vai apgūst profesionālās mācības, iesniedzējtiesa norāda, ka, lai gan parasti atzītas profesionālās mācības ir pamats līguma ar šādu mērķi noslēgšanai starp mācību uzņēmumu un mācāmo un uzņēmuma maksātam atalgojumam, *S. k-dzei* piedāvātās mācības netika noformētas ar šādu līgumu un *Kiesel Abbruch* viņai nemaksāja atalgojumu.
- 29 Tāpēc iesniedzējtiesa vaicā gan par atbilstošiem kritērijiem, lai novērtētu, vai personas, kuras apgūst šādas profesionālās mācības un šādu praksi, ir darba ņēmēji Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē, gan it īpaši par tāda apstākļa nozīmi šajā ziņā, ka atalgojumu tieši maksā darba devējs.
- 30 Šādos apstākļos *Arbeitsgericht Verden* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai attiecīgie Savienības tiesību akti, it īpaši Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesību aktu noteikumus vai praksi, kuros šajā tiesību normā paredzētajā darbinieku skaita aprēķināšanā netiek ņemts vērā kapitālsabiedrības valdes loceklis, kaut arī viņš savus pienākumus pilda šīs sabiedrības otras institūcijas vadībā un uzraudzībā, par pienākumu izpildi saņem atlīdzību un viņam pašam nepieder sabiedrības kapitāldaļas?
- 2) Vai attiecīgie Savienības tiesību akti, it īpaši Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts, ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā paredzētais, ka pie darba ņēmējiem, veicot šajā tiesību normā minēto darbinieku skaita aprēķināšanu, ir jāpieskaita arī personas, kas bez atlīdzības no darba devēja, tomēr ar nodarbinātības veicināšanā kompetento valsts iestāžu finansiālu atbalstu un akceptu praktizējas, lai iegūtu vai padziļinātu zināšanas vai iegūtu profesionālo izglītību (“praktikants”), ir obligāta prasība vai tomēr dalībvalstu ziņā ir izstrādāt attiecīgus valsts tiesību aktu noteikumus vai praksi?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par pirmo jautājumu*

- 31 Pirmajā jautājumā iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu vai praksi, saskaņā ar kuru, aprēķinot šajā tiesību normā paredzēto nodarbināto darba ņēmēju skaitu, netiek ņemts vērā tāds kapitālsabiedrības valdes loceklis kā pamatlietā, kurš savus pienākumus pilda citas šīs sabiedrības institūcijas vadībā un uzraudzībā, par pienākumu izpildi saņem atalgojumu un kuram pašam nepieder šīs sabiedrības kapitāldaļas.
- 32 Lai atbildētu uz šo jautājumu, vispirms ir jāatgādina, ka, tuvinot noteikumus, kas attiecas uz kolektīvo atļaušanu, Savienības likumdevējs ir vēlējis vienlaicīgi nodrošināt darba ņēmēju tiesību vienlīdzīgu aizsardzību dažādās dalībvalstīs un tuvināt izmaksas, ko šādas aizsardzības normas rada Eiropas Savienības uzņēmumiem (it īpaši skat. spriedumus Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. punkts, un Komisija/Itālija, C-596/12, EU:C:2014:77, 16. punkts).

- 33 Līdz ar to pretēji *Kiesel Abbruch* apgalvotajam “darbaņēmēja” jēdziens, kas ir ietverts Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā, nevar tikt definēts, atsaucoties uz dalībvalstu tiesību aktiem, bet tas Savienības tiesību sistēmā ir interpretējams autonomi un vienvēidīgi (pēc analogijas skat. spriedumu Komisija/Portugāle, C-55/02, EU:C:2004:605, 49. punkts). Citādi šajā normā paredzēto sliekšņu aprēķināšanas noteikumi un līdz ar to arī paši sliekšņi būtu dalībvalstu kompetencē, kas tādējādi ļautu tām mainīt šīs direktīvas piemērošanas jomu un ierobežot tās lietderīgo iedarbību (šajā ziņā skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 47. punkts).
- 34 Tā no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka šis “darbaņēmēja” jēdziens ir jādefinē saskaņā ar objektīviem kritērijiem, kas raksturo darba tiesiskās attiecības, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Šajā kontekstā darba tiesisko attiecību būtiska raksturiezīme ir apstākļi, ka persona noteiktu laiku citas personas labā un tās uzraudzībā sniedz pakalpojumus, par ko atlīdzībā saņem atalgojumu (skat. spriedumu Komisija/Itālija, C-596/12, EU:C:2014:77, 17. punkts, ar norādi pēc analogijas uz spriedumu *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 39. punkts).
- 35 Tā kā šajā ziņā iesniedzējtiesa uzsver faktu, ka vadītāja darba tiesiskās attiecības, kā pamatlietā izskatāmās personas gadījumā, it īpaši tiek regulētas vadītāja noalgošanas līgumā, kas saskaņā ar Vācijas tiesu praksi nav darba līgums, jānorāda, pirmkārt, ka no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka darba tiesisko attiecību raksturam atbilstoši valsts tiesībām nevar būt nekādas sekas uz darbaņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē (šajā ziņā skat. spriedumu *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 36 No tā izriet, ka, ja persona atbilst šī sprieduma 34. punktā uzskaitītajiem nosacījumiem, tādas juridiskās saiknes raksturam, kas to saista ar darba tiesisko attiecību otru pusi, nav nozīmes Direktīvas 98/59 piemērošanai (pēc analogijas skat. spriedumu *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 40. punkts).
- 37 Otrkārt, tā kā iesniedzējtiesa it īpaši vaicā, vai pamatlietā saskaņā ar Tiesas judikatūru par darbaņēmēja jēdzienu ir konstatējama pakļautības saikne, norādot, ka vadītāja atkarības vai pakļautības pakāpe, kā tas ir pamatlietā, savu uzdevumu izpildē esot mazāk intensīva nekā darbaņēmēja gadījumā ierastā Vācijas tiesību izpratnē, jānorāda, ka pakļautības saiknes esamība ir jāvērtē katrā konkrētā gadījumā atbilstoši visiem elementiem un apstākļiem, kas raksturo starp pusēm esošās attiecības (šajā ziņā skat. spriedumu *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 46. punkts).
- 38 Šajā ziņā no Tiesas judikatūras, kas piemērojama Direktīva 98/59 kontekstā, izriet – fakts, ka personai ir kapitālsabiedrības valdes locekļa statuss pats par sevi neizslēdz, ka šī persona atrodas pakļautības attiecībās ar šo sabiedrību (šajā ziņā skat. spriedumus *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 47. punkts, kā arī Komisija/Itālija, C-596/12, EU:C:2014:77, 14., 17. un 18. punkts). Ir jāpārbauda apstākļi, kādos šis valdes loceklis ticis pieņemts darbā, viņam uzticēto funkciju raksturs, ietvars, kādā tās tika īstenotas, viņa pilnvarojumu apjoms un kontrole, kādai viņš ir pakļauts sabiedrībā, kā arī apstākļi, kādos viņš var tikt atsaukts (skat. spriedumu *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 47. punkts).
- 39 Tā Tiesa jau ir nospriedusi, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis, kas par atalgojumu sniedz pakalpojumus sabiedrībai, kura viņu ir iecēlusi un kuras neatņemama sastāvdaļa viņš ir, kas īsteno savu darbību citas šīs sabiedrības institūcijas pārvaldībā vai kontrolē un kas jebkurā brīdī bez ierobežojumiem var tikt atsaukts no savu pienākumu pildīšanas, atbilst nosacījumiem, lai tiktu kvalificēts kā “darbaņēmējs” Savienības tiesību izpratnē (šajā ziņā skat. spriedumu *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 51. un 56. punkts).
- 40 Izskatāmajā lietā jānorāda, ka no lēmuma par prejudiciāla jautājuma uzdošanu izriet, ka kapitālsabiedrības direktoru, kā personu pamatlietā, ievēl šīs sabiedrības dalībnieki, un sabiedrība jebkurā brīdī pret direktora gribu viņa pilnvarojumu var atsaukt. Viņš, īstenojot savu darbību, ir pakļauts arī minētās institūcijas vadībai un kontrolei, kā arī šajā nolūkā viņam izvirzītajiem



priekšrakstiem un ierobežojumiem. Turklāt, lai gan šis elements šajā kontekstā nav pats par sevi izšķirošs, jānorāda, ka tādām direktoram kā pamatlietā nepieder neviena daļa sabiedrībā, kuras labā viņš pilda savus uzdevumus.

- 41 Šādos apstākļos ir jākonstatē, ka, lai arī šādam kapitālsabiedrības valdes loceklim ir rīcības brīvība attiecībā uz savu uzdevumu izpildi, kas katrā ziņā Vācijas tiesību izpratnē pārsniedz tāda darba ņēmēja rīcības brīvību, kuram darba devējs, kā jau iesniedzējtiesa norādījusi, var detalizēti noteikt uzdevumus, kas tam jāveic, un veidu, kādā tie ir izpildāmi, tomēr nemainīgs paliek fakts, ka viņš atrodas pakļautības attiecībās ar šo sabiedrību tās judikatūras izpratnē, kas minēta šī sprieduma 38. un 39. punktā (šajā ziņā skat. spriedumu *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 49.–51. punkts).
- 42 Turklāt netiek apstrīdēts, ka tāds direktors kā pamatlietā atlīdzībā par savu darbību saņem atalgojumu.
- 43 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, attiecīgi ir jākonstatē, ka tāds kapitālsabiedrības valdes loceklis kā pamatlietā ir kvalificējams kā “darba ņēmējs” Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkta izpratnē un līdz ar to viņš ir jāņem vērā, aprēķinot šajā normā paredzētos sliekšņus.
- 44 Šādu interpretāciju turklāt apstiprina minētās direktīvas mērķis, kas saskaņā ar tās preambulas 2. apsvērumu ir vērstas uz darba ņēmēju aizsardzības stiprināšanu kolektīvās atlaišanas gadījumos. Atbilstoši šim mērķim nevar šauri definēt jēdzienus, kas nosaka minētās direktīvas piemērošanas jomu, tostarp “darba ņēmēja” jēdzienu, kas ir noteikts šīs direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā (šajā ziņā skat. spriedumus *Athinaiki Chartopoiia*, C-270/05, EU:C:2007:101, 25. un 26. punkts, kā arī pēc analogijas *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, 22. punkts).
- 45 Visbeidzot, noraidāma ir *Kiesel Abbruch* un Igaunijas valdības argumentācija, saskaņā ar kuru tādām vadītājam kā pamatlietā neesot vajadzīga aizsardzība, ko Direktīva 98/59 piedāvā kolektīvās atlaišanas gadījumā.
- 46 Šajā ziņā ir jānorāda, ka, pirmkārt, nekas neliecina par to, ka darbinieks, kas ir kapitālsabiedrības valdes loceklis, īpaši jau maza vai vidēja izmēra sabiedrības gadījumā kā pamatlietā, katrā ziņā būtu citādā situācijā salīdzinājumā ar pārējām šīs sabiedrības nodarbinātajām personām, ciktāl tas attiecas uz nepieciešamību mīkstināt viņa atlaišanas sekas un šajā nolūkā brīdināt kompetento valsts iestādi atbilstoši minētās direktīvas 3. panta 1. punktam, lai tā varētu rast risinājumus problēmām, ko rada visas plānotās atlaišanas kopumā (šajā ziņā skat. spriedumus *Junk*, C-188/03, EU:C:2005:59, 48. punkts, kā arī *Claes* u.c., no C-235/10 līdz C-239/10, EU:C:2011:119, 56. punkts).
- 47 Otrkārt, jānorāda, ka valsts tiesiskais regulējums vai prakse kā pamatlietā, saskaņā ar kuru kapitālsabiedrības valdes locekļi netiek ņemti vērā, veicot Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētā nodarbināto darba ņēmēju skaita aprēķinu, pēc rakstura ietekmē ne tikai šiem locekļiem ar direktīvu piešķirto aizsardzību, bet galvenokārt liedz visiem darba ņēmējiem, kas nodarbināti noteiktos uzņēmumos, kuros parasti ir vairāk nekā 20 darbinieki, tiesības, kas viņiem izriet no šīs direktīvas, un tādējādi aizskar pašas direktīvas lietderīgo iedarbību (šajā ziņā skat. spriedumu *Confédération générale du travail* u.c., C-385/05, EU:C:2007:37, 48. punkts).
- 48 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu vai praksi, saskaņā ar kuru, aprēķinot šajā tiesību normā paredzēto nodarbināto darba ņēmēju skaitu, netiek ņemts vērā tāds kapitālsabiedrības valdes loceklis kā pamatlietā, kurš savus pienākumus pilda citas šīs sabiedrības institūcijas vadībā un uzraudzībā, par pienākumu izpildi saņem atalgojumu un kuram pašam nepieder šīs sabiedrības kapitāldaļas.

### Par otro jautājumu

- 49 Otrajā jautājumā iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāda persona kā pamatlietā, kas uzņēmumā prakses ietvaros veic praktisku darbu, nesaņemot no darba devēja atalgojumu, bet no valsts iestādes, kuras uzdevums ir nodarbinātības veicināšana, saņem finanšu atbalstu par šo minētās iestādes atzītu darbu, lai iegūtu vai padziļinātu zināšanas vai apgūtu profesionālās mācības, ir uzskatāms par personu, kurai ir darba ņēmēja statuss minētā noteikuma izpratnē.
- 50 Šajā ziņā ir jāatgādina, pirmkārt, ka no Tiesas pastāvīgās judikatūra izriet, ka darba ņēmēja jēdziens Savienības tiesībās attiecas arī uz personām, kas apgūst sagatavošanās praksi vai pavadā mācību laikposmus kādā profesijā, ko var uzskatīt par praktiskās sagatavošanās sastāvdaļām saistībā ar darbu attiecīgajā profesijā, ja vien šie laikposmi tiek pavadīti reāla un faktiskā algota darba apstākļos darba devēja labā un vadībā. Tiesa ir precizējusi, ka šādu secinājumu nemaina apstākļi, ka ieinteresētās personas produktivitāte ir niecīga, ka šī persona neveic veselu uzdevumu un ka līdz ar to persona nedēļā nostrādā samazinātu stundu skaitu un attiecīgi saņem ierobežotu atalgojumu (šajā ziņā skat. spriedumus *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, 19.–21. punkts; *Bernini*, C-3/90, EU:C:1992:89, 15. un 16. punkts; *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, 33. un 34. punkts, kā arī *Kranemann*, C-109/04, EU:C:2005:187, 13. punkts).
- 51 Otrkārt, no Tiesas judikatūras izriet arī tas, ka nedz valsts tiesībās darba tiesisko attiecību juridiskais konteksts, kuru ietvaros tiek apgūtas profesionālās mācības vai prakse, nedz ieinteresētās personas atalgošanai piesaistīto līdzekļu izcelsme un, īpaši kā šajā gadījumā, šīs personas finansēšana no valsts subsīdijām nevar radīt nekādas sekas attiecībā uz personas atzīšanu vai neatzīšanu par darba ņēmēju (šajā ziņā skat. spriedumus *Betray*, 344/87, EU:C:1989:226, 15. un 16. punkts; *Birden*, C-1/97, EU:C:1998:568, 28. punkts, kā arī *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, 34. punkts).
- 52 Šādos apstākļos un ņemot vērā apsvērumus, kas it īpaši pausti šī sprieduma 33., 34. un 44. punktā, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāda persona kā pamatlietā, kas uzņēmumā prakses ietvaros veic praktisku darbu, nesaņemot no darba devēja atalgojumu, bet no valsts iestādes, kuras uzdevums ir nodarbinātības veicināšana, saņem finanšu atbalstu par šādu minētās iestādes atzītu darbu, lai iegūtu vai padziļinātu zināšanas vai apgūtu profesionālās mācības, ir uzskatāms par personu, kurai ir darba ņēmēja statuss minētā noteikuma izpratnē.

### Par tiesāšanās izdevumiem

- 53 Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

- 1) **Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu vai praksi, saskaņā ar kuru, aprēķinot šajā tiesību normā paredzēto nodarbināto darba ņēmēju skaitu, netiek ņemts vērā tāds kapitālsabiedrības valdes loceklis kā pamatlietā, kurš savus pienākumus pilda citas šīs sabiedrības institūcijas vadībā un uzraudzībā, par pienākumu izpildi saņem atalgojumu un kuram pašam nepieder šīs sabiedrības kapitāldaļas;**

- 2) Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāda persona kā pamatlietā, kas uzņēmumā prakses ietvaros veic praktisku darbu, nesāņemot no darba devēja atalgojumu, bet no valsts iestādes, kuras uzdevums ir nodarbinātības veicināšana, saņem finanšu atbalstu par šādu minētās iestādes atzītu darbu, lai iegūtu vai padziļinātu zināšanas vai apgūtu profesionālās mācības, ir uzskatāms par personu, kurai ir darba ņēmēja statuss minētā noteikuma izpratnē.

[Paraksti]