



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

9 juli 2015*

„Prejudiciële verwijzing — Richtlijn 98/59/EG — Artikel 1, lid 1, onder a) — Collectief ontslag — Begrip werknemer — Lid van de directie van een kapitaalvennootschap — Persoon die werkzaam is in het kader van een stage en terugkeer op de arbeidsmarkt en die studiefinanciering van de overheid krijgt maar van de werkgever geen loon ontvangt”

In zaak C-229/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Arbeitsgericht Verden (Duitsland) bij beslissing van 6 mei 2014, ingekomen bij het Hof op 12 mei 2014, in de procedure

Ender Balkaya

tegen

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: A. Tizzano, kamerpresident, S. Rodin (rapporteur), A. Borg Barthet, E. Levits en M. Berger, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- E. Balkaya, vertegenwoordigd door M. Barton, Rechtsanwält,
- Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, vertegenwoordigd door P. Wallenstein, Rechtsanwält,
- de Estse regering, vertegenwoordigd door N. Grünberg als gemachtigde,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,

* Procestaal: Duits.

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Kellerbauer en J. Enegren als gemachtigden, gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten, het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen E. Balkakya en Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (hierna: „Kiesel Abbruch”) over de rechtmatigheid van een door laatstgenoemde gegeven ontslag om bedrijfseconomische redenen, naar aanleiding van de sluiting van een vestiging, zonder dat zij de Bundesagentur für Arbeit (federaal arbeidsbureau) voorafgaand aan dat ontslag kennis had gegeven van het plan voor collectief ontslag.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 bepaalt het volgende:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen
 - i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:
 - ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;
 - ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;
 - ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;
 - ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;
- b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.”

4 Artikel 3 van richtlijn 98/59 bepaalt het volgende:

„1. De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

[...]

2. De werkgever is verplicht aan de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van de in lid 1 bedoelde kennisgeving te doen toekomen.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen hun eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie richten.”

5 Artikel 4, leden 1 en 2, van deze richtlijn bepaalt het volgende:

„1. Het collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de in de eerste alinea bedoelde termijn te verkorten.

2. De in lid 1 bedoelde termijn wordt door de bevoegde overheidsinstantie gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien.”

6 Artikel 5 van die richtlijn bepaalt het volgende:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan.”

Duits recht

7 § 17 van het Kündigungsschutzgesetz (wet inzake de bescherming tegen ontslag; hierna: „KSchG”), dat betrekking heeft op de verplichte kennisgeving van collectief ontslag, luidt als volgt:

„(1) De werkgever doet kennisgeving aan het arbeidsbureau vóór het ontslag van:

1. in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20 maar minder dan 60 werknemers, meer dan 5 werknemers;

[...]

gedurende een periode van 30 kalenderdagen. Andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever worden met ontslagen gelijkgesteld.

(2) Wanneer een werkgever overweegt over te gaan tot ontslag waarvoor krachtens lid 1 kennisgeving is vereist, is hij verplicht de ondernemingsraad tijdig alle nuttige gegevens te verstrekken, en hem met name schriftelijk te informeren over:

1. de redenen voor het voorgenomen ontslag;

2. het aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt en hun beroeps categorieën;
3. het aantal werknemers dat hij gewoonlijk in dienst heeft en hun beroeps categorieën;
4. de periode waarin wordt overwogen het ontslag te doen plaatsvinden;
5. de beoogde criteria voor het selecteren van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen;
6. de beoogde criteria voor de berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen.

[...]

(3) De werkgever is verplicht tegelijkertijd aan het arbeidsbureau een afschrift van de mededeling aan de ondernemingsraad te doen toekomen; het dient ten minste de inlichtingen te bevatten die zijn voorgeschreven in lid 2, punten 1 tot en met 5.

[...]

(5) Als werknemers in de zin van dit lid worden niet beschouwd:

1. in de plaatselijke eenheden van een rechtspersoon, de leden van het orgaan dat bevoegd is die rechtspersoon wettelijk te vertegenwoordigen;
2. in de plaatselijke eenheden van een instantie zonder rechtspersoonlijkheid, de personen die bij wet, statuten of vennootschapsovereenkomst bevoegd zijn die instantie te vertegenwoordigen;
3. bestuurders van een onderneming, hoofden van een plaatselijke eenheid en andere personen die vergelijkbare leidinggevende functies bekleden, voor zover zij bevoegd zijn zelf beslissingen te nemen met betrekking tot de werving en het ontslag van werknemers.”

8 § 6 van het Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (wet op de vennootschap met beperkte aansprakelijkheid; hierna: „GmbHG”) bepaalt met betrekking tot de rechtspositie van de directeur het volgende:

„(1) De vennootschap moet één of meerdere directeuren hebben.

(2) Slechts een natuurlijke persoon die volledig bevoegd is rechtshandelingen te verrichten, kan directeur zijn. [...]

(3) Vennoten en iedere andere persoon kunnen tot directeur worden benoemd. De benoeming geschiedt hetzij bij vennootschapsovereenkomst, hetzij in overeenstemming met de bepalingen van het derde hoofdstuk van deze wet.

[...]”

9 § 35 GmbHG bepaalt het volgende:

„(1) De onderneming wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de directeuren. [...]

(2) Indien meerdere directeuren zijn aangewezen, zijn zij slechts gezamenlijk tot vertegenwoordiging bevoegd, tenzij de vennootschapsovereenkomst anders bepaalt. [...]

[...]”

10 § 37 GmbHG, met als opschrift „Beperking van de vertegenwoordigende bevoegdheid”, bepaalt het volgende:

„(1) Directeuren zijn ten opzichte van de vennootschap verplicht de beperkingen in acht te nemen die bij de statuten of, behoudens een statutaire bepaling van het tegendeel, bij besluiten van de vennoten aan hun vertegenwoordigende bevoegdheid worden opgelegd.

(2) De beperkingen van de vertegenwoordigende bevoegdheid van directeuren kunnen niet aan derden worden tegengeworpen. Dit is met name het geval wanneer de vertegenwoordiging beperkt is tot bepaalde rechtshandelingen of categorieën rechtshandelingen, tot bepaalde omstandigheden, tot een bepaalde periode, tot bepaalde vastgestelde plaatsen, of wanneer voor bepaalde handelingen instemming van de vennoten of een vennootschapsorgaan vereist is.”

11 § 38 GmbHG, met betrekking tot de ontheffing uit de functie van directeur, bepaalt het volgende:

„(1) Directeuren kunnen op elk moment worden ontslagen, ongeacht een mogelijk recht op schadevergoeding uit hoofde van bestaande overeenkomsten.

(2) De statuten kunnen de mogelijkheid tot ontheffing uit de functie beperken tot ernstige redenen die deze beslissing moeten rechtvaardigen. Als dergelijke ernstige redenen worden met name beschouwd een grove fout en de ongeschiktheid om de vennootschap behoorlijk te leiden.”

12 § 43 GmbHG, met betrekking tot de verantwoordelijkheid van directeuren, bepaalt het volgende:

„(1) Directeuren dienen met de zorgvuldigheid van een oplettend koopman bij te dragen aan de bedrijfsvoering van de vennootschap.

(2) Directeuren die hun verplichtingen schenden, zijn ten opzichte van de vennootschap hoofdelijk aansprakelijk voor de door hen veroorzaakte schade.

[...]”

13 § 46 GmbHG, met als opschrift „Bevoegdheid van de vennoten”, luidt als volgt:

„Aan de beslissing van de vennoten zijn onderworpen:

1. de vaststelling van de jaarrekeningen en de bestemming van het resultaat;
- 1a. de beslissing over de publicatie van het financiële overzicht volgens de internationale standaarden voor indiening van de jaarrekeningen [...] en over de goedkeuring van de jaarrekeningen die door de directeuren zijn vastgesteld;
- 1b. de goedkeuring van de geconsolideerde balans die door de directeuren is vastgesteld;
2. de invordering van ingebracht kapitaal;
3. de terugbetaling van extra stortingen;
4. de opsplitsing, samenvoeging en amortisatie van aandelen;
5. de benoeming van de directeuren en de ontheffing uit hun functie, alsook hun decharge;
6. de controle- en toezichtmaatregelen ten opzichte van de directie;

7. de benoeming van procuratiehouders en degenen die bevoegd zijn om namens de vennootschap op te treden tot uitvoering van de algehele bedrijfsvoering;
8. vorderingen tot schadevergoeding van de vennootschap tegen directeuren of vennoten, wegens de oprichting van de vennootschap of wegens haar bedrijfsvoering, alsook de vertegenwoordiging van de vennootschap in een procedure tegen de directeuren.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 14 Balkaya is sinds 1 april 2011 als technicus in dienst bij Kiesel Abbruch, een Duitse vennootschap met beperkte aansprakelijkheid. Hij is in de binnen- en de buitendienst ingezet.
- 15 Met ingang van 15 februari 2013 heeft Kiesel Abbruch de arbeidsovereenkomsten met al haar werknemers, onder wie Balkaya, opgezegd en al haar activiteiten in haar vestiging in Achim (Duitsland), die verliesgevend waren geworden, gestaakt. Bij brief van 7 januari 2013 is Balkaya van zijn ontslag in kennis gesteld.
- 16 Het staat vast dat Kiesel Abbruch alvorens Balkaya te ontslaan de Bundesagentur für Arbeit geen kennisgeving heeft gedaan van het voorgenomen collectief ontslag.
- 17 Balkaya beroept zich hierop om voor de verwijzende rechter de geldigheid van zijn ontslag te bestrijden en voert aan dat Kiesel Abbruch, omdat het aantal werknemers dat zij gewoonlijk in dienst had in haar vestiging in Achim, boven de grens van twintig personen van § 17, lid 1, punt 1, KSchG lag, op grond van die bepaling een dergelijke kennisgeving had moeten doen voordat het ontslag werd gegeven.
- 18 Zoals blijkt uit de verwijzingsbeslissing, wordt niet bestreden dat achttien personen, onder wie Balkaya, onder degenen vielen die gewoonlijk in bovengenoemde vestiging in dienst waren van Kiesel Abbruch op het moment waarop zij door haar zijn ontslagen.
- 19 De partijen in het hoofdgeding staan daarentegen tegenover elkaar met betrekking tot de vraag of daarnaast, om te bepalen of de grens van twintig personen van § 17, lid 1, punt 1, KSchG was bereikt, drie andere personen die ook in dienst waren van Kiesel Abbruch, tot die categorie moeten worden gerekend.
- 20 In de eerste plaats gaat het om S. die in dienst was als constructiemedewerker en zelf met ingang van 7 december 2012 zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.
- 21 In de tweede plaats had Kiesel Abbruch op het moment van de door haar gegeven ontslagen L. in dienst als directeur. Deze bezat geen enkel aandeel in Kiesel Abbruch en was slechts bevoegd haar samen met een andere directeur te vertegenwoordigen.
- 22 In de derde plaats was op hetzelfde moment bij Kiesel Abbruch S. in dienst, die daar werd omgeschoold tot kantoorassistente. Deze omscholing werd gefinancierd door het Jobcenter im Landkreis Diepholz (arbeidsbureau van de overheid voor het district Diepholz). Een financiële bijdrage, die overeenkwam met de totale aan S. uit te keren betaling als tegenprestatie voor haar werkzaamheden in het kader van haar opleiding, werd direct aan haar overgemaakt door de Bundesagentur für Arbeit.
- 23 Uit de beslissing van de verwijzende rechter blijkt dat voor deze vaststaat dat de eerste S. behoort tot de categorie werknemers die gewoonlijk in dienst zijn en die moeten worden meegerekend overeenkomstig § 17, lid 1, punt 1, KSchG – de bepaling waarbij artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 in het Duitse recht is omgezet. Aldus zou vaststaan dat negentien werknemers onder die categorie vallen.

- 24 Dientengevolge dringt de vraag zich op of een directeur, zoals L., en iemand die wordt omgeschoold, zoals de tweede S., ook dienen te worden meegerekend in de categorie van werknemers die in dienst zijn in de zin van die bepalingen, zodat in het hoofdgeding op het moment van het onderzochte ontslag meer dan twintig werknemers gewoonlijk bij Kiesel Abbruch in dienst zouden zijn geweest.
- 25 De verwijzende rechter wijst er in de eerste plaats met betrekking tot L. op dat volgens § 17, lid 5, punt 1, KSchG leden van een orgaan van een rechtspersoon dat belast is met de wettige vertegenwoordiging van die rechtspersoon niet als werknemers in de zin van die bepaling worden beschouwd. De in aantal belangrijkste groep van die leden zijn de directeuren van „Gesellschaften mit beschränkter Haftung” (vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid) zijn.
- 26 Daarnaast merkt de verwijzende rechter met betrekking tot de verhouding tussen de directeur en een dergelijke vennootschap op dat het Duitse recht een strikte scheiding kent tussen enerzijds de positie van directeur als orgaan, en anderzijds de rechten en plichten van de directeur ten opzichte van die vennootschap. Terwijl het verkrijgen van die positie de uitkomst is van de benoeming van de directeur door de aandeelhoudersvergadering, het machtigste orgaan van die vennootschap, worden de rechten en plichten ten opzichte van de vennootschap geregeld door de overeenkomst waarbij hij wordt aangesteld als directeur. Deze overeenkomst is een dienstovereenkomst in de vorm van een beheersovereenkomst en vormt volgens de belangrijkste Duitse rechtspraak geen arbeidsovereenkomst.
- 27 In dit verband vraagt de verwijzende rechter zich met name af hoe, om voor een lid van de directie van een vennootschap vast te stellen of deze de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht bezit, het criterium uit het arrest Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) betreffende het verrichten van werkzaamheden onder gezag of onder controle van een ander orgaan van een dergelijke vennootschap moet worden uitgelegd.
- 28 De verwijzende rechter merkt in de tweede plaats met betrekking tot een persoon zoals de tweede S., die als „stagiaire” praktijkervaring opdoet binnen een onderneming om kennis te verkrijgen of te verdiepen of een praktijkopleiding volgt, op dat terwijl de erkende praktijkopleiding gewoonlijk ertoe leidt dat tussen het leerbedrijf en de leerling een overeenkomst wordt gesloten en door die onderneming een vergoeding wordt betaald, de aan de tweede S. gegeven opleiding geen voorwerp van een dergelijke overeenkomst is geweest en Kiesel Abbruch haar vergoeding heeft betaald.
- 29 Dientengevolge vraagt de verwijzende rechter zich af welke criteria relevant zijn om te beoordelen of personen die dergelijke praktijkopleidingen of dergelijke stages volgen, werknemers in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 zijn en met name hoe relevant in dat verband de voorwaarde is dat een vergoeding rechtstreeks door de werkgever wordt betaald.
- 30 Daarop heeft het Arbeitsgericht Verden de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Dient het toepasselijke Unierecht, inzonderheid artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59, aldus te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale wettelijke bepalingen of nationale gewoonten volgens welke bij de in deze bepaling voorgeschreven berekening van het aantal werknemers een lid van de directie van een kapitaalvennootschap niet wordt meegerekend, ook al verricht dit lid zijn werkzaamheden onder het gezag en het toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap, ontvangt het loon als tegenprestatie voor zijn werkzaamheden en houdt het zelf geen aandelen in de vennootschap?
 - 2) Dient het toepasselijke Unierecht, inzonderheid artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59, aldus te worden uitgelegd dat het dwingend voorschrijft dat bij de in deze bepaling voorgeschreven berekening van het aantal werknemers ook die personen als werknemers in loondienst dienen te worden meegerekend, die zonder een vergoeding van de werkgever te ontvangen, maar met financiële steun van en erkenning door de voor de bevordering van de werkgelegenheid bevoegde

overheidsinstantie, in de praktijk in de onderneming werkzaam zijn om kennis op te doen of te verdiepen of om een beroepsopleiding te voltooien („stagiair”), of zijn de lidstaten bevoegd dienaangaande nationale wettelijke bepalingen of gewoonten vast te stellen?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

- 31 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 aldus dient te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling of nationale gewoonte volgens welke een lid van de directie van een kapitaalvennootschap, zoals dat in het hoofdgeding, dat zijn werkzaamheden onder het gezag en het toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap verricht, loon ontvangt als tegenprestatie voor zijn werkzaamheden en zelf geen aandelen in de vennootschap houdt, niet wordt meegerekend bij de in die bepaling voorgeschreven berekening van het aantal werknemers?
- 32 Om deze vraag te beantwoorden moet allereerst in herinnering worden gebracht dat de Uniewetgever met de harmonisatie van de regels voor collectief ontslag beoogde een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren, alsmede ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Europese Unie meebrengen, onderling minder sterk verschillen (zie met name de arresten Commissie/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punt 48, en Commissie/Italië, C-596/12, EU:C:2014:77, punt 16).
- 33 Bijgevolg kan het begrip „werknemer” als bedoeld in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59, in tegenstelling tot hetgeen Kiesel Abbruch beweert, niet worden gedefinieerd door een verwijzing naar de wetgeving van de lidstaten, maar moet het een autonome en uniforme uitlegging vinden in de rechtsorde van de Unie (zie naar analogie het arrest Commissie/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punt 49). Ware dit niet zo, zou de wijze waarop deze minimumaantallen worden berekend, en dus deze minimumaantallen zelf, aan het eigen inzicht van de lidstaten worden overgelaten, hetgeen deze zo zou toestaan de werkingssfeer van deze richtlijn te wijzigen en deze haar volle werking te ontnemen (zie in die zin het arrest Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 47).
- 34 Uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat bij de omschrijving van dat begrip „werknemer” moet worden uitgegaan van objectieve criteria die, wat de rechten en plichten van de betrokkenen betreft, kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding. In dit verband wordt als hoofdkenmerk van een arbeidsverhouding beschouwd dat iemand, gedurende een bepaalde tijd, voor een ander onder diens gezag prestaties verricht tegen beloning (zie het arrest Commissie/Italië, C-596/12, EU:C:2014:77, punt 17, waarin naar analogie wordt verwezen naar het arrest Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 39).
- 35 Voor zover de verwijzende rechter benadrukt dat de arbeidsverhouding van een directeur zoals die in het hoofdgeding met name wordt geregeld door de overeenkomst waarbij hij wordt aangesteld als directeur, hetgeen volgens de Duitse rechtspraak geen arbeidsovereenkomst is, dient in de eerste plaats te worden opgemerkt dat uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat de arbeidsverhouding naar nationaal recht geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht (zie in die zin het arrest Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 36 Hieruit volgt dat wanneer een persoon voldoet aan de in punt 34 van dit arrest geformuleerde voorwaarden, de aard van de rechtsbetrekking tussen hem en de andere partij in de arbeidsverhouding irrelevant is voor de toepassing van richtlijn 98/59 (zie naar analogie het arrest Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 40).

- 37 Voor zover de verwijzende rechter met name wenst te vernemen of er in het hoofdgeding in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof met betrekking tot het begrip werknemer sprake is van een gezagsverhouding, omdat de mate van afhankelijkheid of ondergeschiktheid van een directeur zoals die in het hoofdgeding bij de uitoefening van zijn taken minder groot is dan die van een werknemer in de gebruikelijke betekenis van het Duitse recht, dient in de tweede plaats te worden opgemerkt dat van geval tot geval moet worden beoordeeld of, op grond van alle elementen en omstandigheden die de verhoudingen tussen de partijen kenmerken, sprake is van een dergelijke verhouding van ondergeschiktheid (zie in die zin het arrest Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 46).
- 38 In dit verband blijkt uit de rechtspraak van het Hof die van toepassing is in het kader van richtlijn 98/59, dat het feit dat een persoon de hoedanigheid van lid van een leidinggevend orgaan van een kapitaalvennootschap bezit, als zodanig niet kan uitsluiten dat die persoon zich ten opzichte van die vennootschap in een verhouding van ondergeschiktheid bevindt (zie in die zin de arresten Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 47, en Commissie/Italië, C-596/12, EU:C:2014:77, punten 14, 17 en 18). Onderzocht moet immers worden onder welke omstandigheden dat lid in dienst is genomen, de aard van de hem opgedragen taken, het kader waarbinnen deze taken worden uitgeoefend, de omvang van de bevoegdheid van de betrokkene, het toezicht dat in de vennootschap op hem wordt uitgeoefend, en de omstandigheden waarin hij van zijn functie kan worden ontheven (zie het arrest Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punt 47).
- 39 Zo heeft het Hof al geoordeeld dat een lid van de directie van een kapitaalvennootschap dat tegen vergoeding diensten verricht voor de vennootschap die dit lid benoemde en waarvan het integrerend deel uitmaakt, dat zijn werkzaamheden onder gezag of toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap verricht, en dat te allen tijde zonder beperkingen van zijn functie kan worden ontheven, voldoet aan de voorwaarden om te worden aangemerkt als „werknemer” in de zin van het Unierecht (zie in die zin het arrest Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punten 51 en 56).
- 40 In casu dient te worden opgemerkt dat uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de leidinggevende van een kapitaalvennootschap zoals die in het hoofdgeding wordt benoemd door de aandeelhoudersvergadering van die vennootschap, die op elk moment tegen de wil van de leidinggevende diens mandaat kan herroepen. Daarnaast is deze bij de uitoefening van zijn werkzaamheden ondergeschikt aan de directie, staat hij onder de controle van dat orgaan en dient hij zich met name te schikken naar de instructies en beperkingen die hem te dien einde zijn opgelegd. Bovendien moet, zonder dat dit element op zichzelf in dit verband doorslaggevend is, worden opgemerkt dat een leidinggevende zoals in het hoofdgeding geen aandelen houdt in de vennootschap waarvoor hij zijn taken uitoefent.
- 41 Gelet daarop dient te worden vastgesteld dat zelfs als een dergelijk lid van de directie van een kapitaalvennootschap bij de uitoefening van zijn taken over een beoordelingsmarge beschikt die ruimer is dan die van met name een werknemer in de zin van het Duitse recht, wiens te vervullen taken, zoals de nationale rechter heeft opgemerkt, en de wijze waarop deze moeten worden uitgevoerd, door de werkgever mogelijkerwijs in detail worden voorgeschreven, het wel zo is dat dit lid zich in een verhouding van ondergeschiktheid bevindt ten opzichte van die vennootschap in de zin van de in de punten 38 en 39 van dit arrest aangehaalde rechtspraak (zie in die zin het arrest Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punten 49-51).
- 42 Bovendien staat vast dat een leidinggevende zoals die in het hoofdgeding loon ontvangt als tegenprestatie voor zijn werkzaamheden.
- 43 Gelet op het voorgaande dient derhalve te worden vastgesteld dat een lid van de directie van een kapitaalvennootschap zoals dat in het hoofdgeding, moet worden gekwalificeerd als „werknemer” in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 en dientengevolge in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de daarin bepaalde minimumaantallen.

- 44 Deze uitlegging wordt overigens bevestigd door het doel van deze richtlijn, die, zoals volgt uit de tweede overweging ervan, met name beoogt de werknemers in geval van collectief ontslag meer bescherming te bieden. Overeenkomstig dit doel mogen de begrippen die de werkingssfeer van die richtlijn nader bepalen, waaronder het begrip „werknemer” in artikel 1, lid 1, onder a), van die richtlijn, niet eng worden omschreven (zie in die zin de arresten Athinaiki Chartopoiia, C-270/05, EU:C:2007:101, punten 25 en 26, en naar analogie Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punt 22).
- 45 Ten slotte moet de redenering van Kiesel Abbruch en de Estse regering volgens welke een directeur zoals die in het hoofdgeding in geval van collectief ontslag de bescherming die wordt geboden door richtlijn 98/59 niet nodig zou hebben, worden verworpen.
- 46 In dit verband moet ten eerste worden opgemerkt dat niets erop wijst dat een werknemer die lid is van de directie van een kapitaalvennootschap, met name een kleine of middelgrote vennootschap zoals die in het hoofdgeding, zich noodzakelijkerwijs in een situatie bevindt die verschilt van die van andere personen die in dienst zijn van die vennootschap voor wat betreft de noodzaak om de gevolgen van zijn ontslag te verzachten en met name daartoe, overeenkomstig artikel 3, lid 1, van bovengenoemde richtlijn, de bevoegde overheidsinstantie te verwittigen, opdat deze naar oplossingen kan zoeken voor de problemen die alle onderzochte ontslagen met zich meebrengen (zie in die zin de arresten Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punt 48, en Claes e.a., C-235/10–C-239/10, EU:C:2011:119, punt 56).
- 47 Ten tweede moet worden opgemerkt dat een nationale wettelijke regeling of gewoonte zoals die in het hoofdgeding, volgens welke bij de in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 voorgeschreven berekening van het aantal werknemers de leden van de directie van een kapitaalvennootschap niet worden meegerekend, niet alleen de door deze richtlijn aan die leden geboden bescherming kan beïnvloeden, maar vooral alle werknemers die in dienst zijn van bepaalde ondernemingen van gewoonlijk meer dan twintig werknemers de rechten kan ontnemen die zij aan die richtlijn ontleen, zodat zij afbreuk doet aan de nuttige werking van die richtlijn (zie in die zin het arrest Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 48).
- 48 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 aldus dient te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling of nationale gewoonte volgens welke een lid van de directie van een kapitaalvennootschap, zoals dat in het hoofdgeding, dat zijn werkzaamheden onder het gezag en het toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap verricht, loon ontvangt als tegenprestatie voor zijn werkzaamheden en zelf geen aandelen in de vennootschap houdt, niet wordt meegerekend bij de in die bepaling voorgeschreven berekening van het aantal werknemers.

Tweede vraag

- 49 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 aldus dient te worden uitgelegd dat een persoon, zoals die in het hoofdgeding, die zonder een vergoeding van zijn werkgever te ontvangen, maar met financiële steun van en erkenning door de voor de bevordering van de werkgelegenheid bevoegde overheidsinstantie, in de praktijk in de onderneming werkzaam is in de vorm van een stage om kennis op te doen of te verdiepen of om een beroepsopleiding te voltooien, moet worden beschouwd als werknemer in de zin van die bepaling.
- 50 In dit verband moet er in de eerste plaats aan worden herinnerd dat uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat het begrip werknemer in het Unierecht zich uitstrekt tot personen die een voorbereidende stage of een leertijd voor een beroep doorlopen, welke als een praktische voorbereiding op de eigenlijke uitoefening van het betrokken beroep kan worden aangemerkt, wanneer deze periode ten gunste en onder gezag van een werkgever wordt doorlopen onder de voorwaarden die voor reële en daadwerkelijke arbeid in loondienst gelden. Het Hof heeft aangegeven dat aan die conclusie niet

afdoet dat de productiviteit van de betrokkene gering is, dat hij geen volledige taak verricht en bijgevolg maar een klein aantal uren per week werkt en dat hij daardoor slechts een geringe beloning ontvangt (zie in die zin met name de arresten *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, punten 19-21; *Bernini*, C-3/90, EU:C:1992:89, punten 15 en 16; *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, punten 33 en 34, en *Kranemann*, C-109/04, EU:C:2005:187, punt 13).

- 51 In de tweede plaats volgt uit de rechtspraak van het Hof ook dat noch de juridische context van de arbeidsverhouding in het nationale recht in het kader waarvan een beroepsopleiding of een stage wordt doorlopen, noch de herkomst van de middelen waarmee de betrokkene wordt betaald – en met name, zoals in casu, de financiering daarvan met overheidssteun – gevolgen kan hebben voor de vraag of hij als werknemer kan worden aangemerkt (zie in die zin met name de arresten *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, punten 15 en 16; *Birden*, C-1/97, EU:C:1998:568, punt 28, en *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, punt 34).
- 52 Bijgevolg, en gelet op de overwegingen in met name de punten 33, 34 en 44 van dit arrest, moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 aldus dient te worden uitgelegd dat een persoon, zoals die in het hoofdgeding, die zonder een vergoeding van zijn werkgever te ontvangen, maar met financiële steun van en erkenning door de voor de bevordering van de werkgelegenheid bevoegde overheidsinstantie, in de praktijk in de onderneming werkzaam is in de vorm van een stage om kennis op te doen of te verdiepen of om een beroepsopleiding te voltooien, moet worden beschouwd als werknemer in de zin van die bepaling.

Kosten

- 53 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag dient aldus te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling of nationale gewoonte volgens welke een lid van de directie van een kapitaalvennootschap, zoals dat in het hoofdgeding, dat zijn werkzaamheden onder het gezag en het toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap verricht, loon ontvangt als tegenprestatie voor zijn werkzaamheden en zelf geen aandelen in de vennootschap houdt, niet wordt meegerekend bij de in die bepaling voorgeschreven berekening van het aantal werknemers.**
- 2) **Artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 dient aldus te worden uitgelegd dat een persoon, zoals die in het hoofdgeding, die zonder een vergoeding van zijn werkgever te ontvangen, maar met financiële steun van en erkenning door de voor de bevordering van de werkgelegenheid bevoegde overheidsinstantie, in de praktijk in de onderneming werkzaam is in de vorm van een stage om kennis op te doen of te verdiepen of om een beroepsopleiding te voltooien, moet worden beschouwd als werknemer in de zin van die bepaling.**

ondertekeningen