



Zbiór Orzeczeń

Sprawa C-229/14

**Ender Balkaya
przeciwko
Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH**

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeitsgericht Verden)

Odesłanie prejudycjalne — Dyrektywa 98/59/WE — Artykuł 1 ust. 1 lit. a) — Zwolnienia grupowe — Pojęcie „pracownika” — Członek zarządu spółki kapitałowej — Osoba zatrudniona w ramach środka szkolenia i przekwalifikowania zawodowego otrzymująca pomoc publiczną w celu kształcenia i niepobierająca wynagrodzenia od pracodawcy

Streszczenie – wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 9 lipca 2015 r.

1. *Polityka społeczna — Zbliżanie ustawodawstw — Zwolnienia grupowe — Dyrektywa 98/59 — Zakres stosowania — Pojęcie „pracownika” — Wykładnia autonomiczna i jednolita*

[dyrektywa Rady 98/59, art. 1 ust. 1 lit. a)]

2. *Polityka społeczna — Zbliżanie ustawodawstw — Zwolnienia grupowe — Dyrektywa 98/59 — Zakres stosowania — Obliczanie progu liczbowego zatrudnianych pracowników — Uregulowanie krajowe wykluczające z tego obliczania członka zarządu spółki kapitałowej — Niedopuszczalność*

[dyrektywa Rady 98/59, motyw 2, art. 1 ust. 1 lit. a)]

3. *Polityka społeczna — Zbliżanie ustawodawstw — Zwolnienia grupowe — Dyrektywa 98/59 — Zakres stosowania — Pojęcie „pracownika” — Praktykant wykonujący czynności praktyczne w przedsiębiorstwie — Włączenie*

[dyrektywa Rady 98/59, art. 1 ust. 1 lit. a)]

1. Zobacz tekst orzeczenia.

(por. pkt 33, 34, 36, 37)

2. Artykuł 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu lub praktyce krajowej, które przy obliczaniu określonej w tym przepisie dyrektywy liczby zatrudnionych pracowników nie uwzględniają członka zarządu spółki kapitałowej, który wykonuje swoje czynności pod kierownictwem i pod kontrolą innego organu tej spółki, otrzymuje w zamian wynagrodzenie i sam nie posiada żadnego udziału we wspomnianej spółce.

W tym względzie fakt, że osoba pełni funkcję członka zarządu spółki kapitałowej, nie może jako taki wykluczać pozostawania przez tę osobę w stosunku podporządkowania względem tej spółki. Należy bowiem przeanalizować warunki, w jakich ten członek został wyłoniony, charakter powierzonych mu funkcji, ramy, w jakich te funkcje są sprawowane, zakres uprawnień zainteresowanego oraz kontrolę, jakiej podlega w ramach spółki, jak również okoliczności, w jakich może zostać odwołany. Nawet jeśli taki członek zarządu spółki kapitałowej przy wykonywaniu swoich funkcji dysponuje swobodą uznania, która przekracza w szczególności swobodę przysługującą pracownikowi w rozumieniu prawa krajowego, któremu pracodawca może wskazać szczególne zadania, które pracownik ten musi zrealizować, oraz sposób, w jaki zadania te należy wykonać, to niemniej jednak ów członek zarządu znajduje się w stosunku podporządkowania wobec tej spółki.

Ponadto wykładnię tę potwierdza cel dyrektywy 98/59, który – jak wynika z motywu 2 – odnosi się w szczególności do zwiększenia stopnia ochrony pracowników w wypadku zwolnień grupowych. Zgodnie z tym celem pojęciem określającym zakres zastosowania wspomnianej dyrektywy nie można nadawać zbyt wąskiej definicji, w tym zawartemu w art. 1 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy pojęciu „pracownika”.

Uregulowanie krajowe lub praktyka krajowa, które nie uwzględniają członków zarządu spółki kapitałowej przy obliczaniu określonej w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 liczby zatrudnionych pracowników, mogą nie tylko naruszać ochronę zapewnioną tym członkom przez tę dyrektywę, lecz przede wszystkim pozbawić wszystkich pracowników zatrudnionych przez określone przedsiębiorstwa – zazwyczaj zatrudniające ponad 20 pracowników – praw, które przysługują im na podstawie wspomnianej dyrektywy, oraz z powyższych względów naruszają skuteczność (effet utile) tej dyrektywy.

(por. pkt 38, 41, 44, 47, 48; pkt 1 sentencji)

3. Artykuł 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że osoba, która wykonuje praktyczne czynności w przedsiębiorstwie w ramach praktyki, nie otrzymując wynagrodzenia od swojego pracodawcy, lecz która w celu zdobycia lub pogłębienia wiedzy lub ukończenia kształcenia zawodowego otrzymuje za te czynności – uznane przez organ publiczny odpowiedzialny za promowanie zatrudnienia – pomoc finansową od tego organu, należy uważać za pracownika w rozumieniu tego przepisu.

W istocie, po pierwsze, w prawie Unii pojęcie pracownika obejmuje osoby odbywające praktykę przygotowawczą lub okresy szkolenia w zawodzie, które można uznać za stanowiące praktyczne przygotowanie do wykonywania danego zawodu, jeśli wspomniane okresy są odbywane w warunkach rzeczywistego i efektywnego zatrudnienia na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy.

Po drugie, ani kontekst prawny stosunku zatrudnienia w prawie krajowym, w ramach którego to stosunku odbywane jest kształcenie zawodowe lub odbywana jest praktyka, ani pochodzenie środków przeznaczonych na wynagrodzenie zainteresowanego, a w szczególności finansowanie tego wynagrodzenia za pomocą dotacji publicznych, nie mają żadnego wpływu na uznanie danej osoby za pracownika.

(por. pkt 50–52; pkt 2 sentencji)