



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

9 iulie 2015\*

„Trimitere preliminară — Directiva 98/59/CE — Articolul 1 alineatul (1) litera (a) —  
Concedieri colective — Noțiunea «lucrător» — Membru al conducerii unei societăți de capital —  
Persoană care lucrează în cadrul unei măsuri de învățare și de reinserție profesională și care beneficiază  
de un ajutor public pentru formare fără a primi vreo remunerație de la angajator”

În cauza C-229/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de  
Arbeitsgericht Verden (Germania), prin decizia din 6 mai 2014, primită de Curte la 12 mai 2014, în  
procedura

**Ender Balkaya**

împotriva

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

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, președinte de cameră, domnii S. Rodin (raportor), A. Borg Barthet,  
E. Levits și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Balkaya, de M. Barton, Rechtsanwalt;
- pentru Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, de P. Wallenstein, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul eston, de N. Grünberg, în calitate de agent;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. Kellerbauer și de J. Enegren, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

\* Limba de procedură: germana.

pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Balkaya, pe de o parte, Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (denumită în continuare „Kiesel Abbruch”), pe de altă parte, în legătură cu legalitatea unei concedieri din motive economice pronunțate de aceasta din urmă cu ocazia închiderii unei unități, fără să fi notificat Bundesagentur für Arbeit (Agenția federală pentru încadrare în muncă) proiectul de concediere colectivă înainte de această concediere.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

- 3 Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 prevede:

„În sensul prezentei directive:

- (a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:
  - (i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:
    - de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;
    - de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;
    - de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;
  - (ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;
- (b) «reprezentanții lucrătorilor» reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.”

- 4 Articolul 3 din Directiva 98/59 prevede:

„(1) Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.

[...]

(2) Angajatorii trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor o copie a notificării prevăzute la alineatul (1).

Reprezentanții lucrătorilor își pot transmite eventualele observații autorității publice competente.”

5 Articolul 4 alineatele (1) și (2) din directiva menționată prevede:

„(1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin [a se citi cel mai devreme în] 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce termenul prevăzut la paragraful anterior.

(2) Autoritatea publică competentă utilizează termenul prevăzut la alineatul (1) pentru a căuta soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate.”

6 Potrivit articolului 5 din aceeași directivă:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.”

#### *Dreptul german*

7 Articolul 17 din Legea privind protecția împotriva concedierii abuzive (Kündigungsschutzgesetz, denumită în continuare „KSchG”), care privește obligația de notificare a concedierilor colective, are următorul cuprins:

„(1) Angajatorul are obligația de a notifica Agenția pentru încadrare în muncă înainte de a concedia:

1. mai mult de 5 lucrători, în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 60 de lucrători;

[...]

într-o perioadă de 30 de zile calendaristice. Alte forme de încetare a contractului de muncă intervenite la inițiativa angajatorului sunt asimilate concedierilor.

(2) Atunci când un angajator are în vedere să efectueze concedieri supuse notificării potrivit alineatului (1), el are obligația de a furniza în timp util comitetului de întreprindere orice informații utile și în special să îl informeze în scris cu privire la:

1. motivele concedierilor preconizate;

2. numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care vor fi concediați;

3. numărul și categoriile profesionale din care fac parte lucrătorii care sunt în mod normal încadrați în muncă;

4. perioada în care vor avea loc concedierile preconizate;
5. criteriile avute în vedere pentru alegerea lucrătorilor care vor fi concediați;
6. criteriile avute în vedere pentru calculul unor eventuale indemnizații.

[...]

(3) Angajatorul are obligația de a transmite simultan Agenției pentru încadrarea în muncă o copie a comunicării către comitetul de întreprindere; aceasta trebuie să conțină cel puțin formațiile menționate la alineatul (2) punctele 1-5.

[...]

(5) Nu sunt considerați lucrători în sensul prezentului alineat:

1. în unitățile unei persoane juridice, membrii organului însărcinat cu reprezentarea legală a acestei persoane;
  2. în unitățile unei colectivități fără personalitate juridică, persoanele abilitate prin lege, statute sau prin contractul de societate să reprezinte această colectivitate;
  3. directorii întreprinderii, șefii de unitate și alte persoane care ocupă posturi de conducere analoge, în măsura în care sunt abilitați să ia ei înșiși decizii în ceea ce privește recrutarea și concedierea lucrătorilor.”
- 8 Articolul 6 din Legea privind societatea cu răspundere limitată (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, denumită în continuare „GmbHG”) prevede referitor la statutul administratorului:

„(1) Societatea trebuie să aibă unul sau mai mulți administratori.

(2) Poate fi administrator numai persoana fizică cu capacitate deplină de a încheia acte juridice. [...]

(3) Pot fi numiți administratori asociații sau orice altă persoană. Numirea se face fie prin contract de societate, fie în conformitate cu dispozițiile capitolului III din prezenta lege.

[...]”

9 Articolul 35 din GmbHG prevede:

„(1) Societatea este reprezentată în justiție și extrajudiciar de administratori. [...]

(2) Dacă sunt desemnați mai mulți administratori, aceștia sunt abilitați să asigure reprezentarea numai în comun, cu excepția unei dispoziții contrare din contractul de societate. [...]

[...]”

10 Articolul 37 din GmbHG, intitulat „Limitarea puterilor de reprezentare”, prevede:

„(1) Administratorii sunt ținuti față de societate să respecte limitările impuse puterii lor de reprezentare prin statute sau, cu excepția unei clauze statutare contrare, prin deciziile asociaților.

(2) Limitările puterii de reprezentare a administratorilor nu sunt opozabile terților. Acest lucru este valabil în special atunci când reprezentarea este limitată la anumite acte juridice sau categorii de acte juridice ori la anumite împrejurări, la o anumită perioadă, la anumite locuri determinate sau atunci când pentru anumite acte se impune consimțământul asociaților ori al unui organ al societății.”

11 Articolul 38 din GmbHG, privind revocarea administratorilor, prevede:

„(1) Administratorii pot fi revocați în orice moment, fără a aduce atingere unui eventual drept la daune interese care ar decurge din contractele existente.

(2) Posibilitatea unei revocări se poate limita prin statute la motive grave care să justifice această decizie. Sunt considerate astfel de motive grave, printre altele, culpa gravă sau incapacitatea de a conduce în mod adecvat afacerile societății.”

12 Articolul 43 din GmbHG, referitor la răspunderea administratorilor, prevede:

„(1) Administratorii trebuie să conducă afacerile societății cu diligența unui comerciant avizat.

(2) Administratorii care își încalcă obligațiile răspund în solidar față de societate pentru prejudiciile pe care le-au cauzat.

[...]”

13 Articolul 46 din GmbHG, intitulat „Competențele asociaților”, are următorul cuprins:

„Sunt supuse deciziei asociaților:

1. adoptarea conturilor anuale și repartizarea profitului sau a pierderilor;
  - 1a. decizia cu privire la publicarea situațiilor financiare în conformitate cu standardele contabile internaționale [...] și la aprobarea conturilor anuale întocmite de administratori;
  - 1b. aprobarea unui bilanț consolidat al grupului întocmit de administratori;
2. recuperarea aporturilor;
3. rambursarea plăților suplimentare;
4. fracționarea, consolidarea, precum și răscumpărarea părților sociale;
5. numirea și revocarea administratorilor, precum și descărcarea lor de gestiune;
6. măsurile de control și de supraveghere a administrării;
7. numirea mandatarilor și a persoanelor abilitate pentru ansamblul activităților de afaceri să îndeplinească acte în numele societății;
8. exercitarea acțiunilor în despăgubire ale societății împotriva administratorilor sau a asociaților, ca urmare a constituirii societății sau a gestiunii sale, precum și reprezentarea societății atunci când este în proces cu administratorii săi.”

### **Litigiul principal și întrebările preliminare**

- 14 Kiesel Abbruch, o societate de drept german cu răspundere limitată, l-a angajat pe domnul Balkaya, începând cu 1 aprilie 2011, ca tehnician. Acesta a fost afectat în cadrul întreprinderii și la clientelă.
- 15 Kiesel Abbruch a desfăcut, cu începere de la 15 februarie 2013, toate contractele de muncă ale salariaților săi, printre care cel al domnului Balkaya, și și-a încetat toate activitățile, devenite neprofitabile, pe situl din Achim (Germania). Concedierea domnului Balkaya i-a fost notificată acestuia prin scrisoarea din 7 ianuarie 2013.
- 16 Este cert că Kiesel Abbruch nu a notificat Bundesagentur für Arbeit proiectul de concediere colectivă înainte de a pronunța concedierea domnului Balkaya.
- 17 Domnul Balkaya invocă această omisiune pentru a contesta, la instanța de trimitere, validitatea concedierii sale, arătând că, întrucât numărul lucrătorilor încadrați în mod normal de Kiesel Abbruch în unitatea sa din Achim era superior pragului de 20 de persoane prevăzut la articolul 17 alineatul (1) punctul 1 din KSchG, aceasta avea obligația, potrivit dispoziției menționate, să efectueze o astfel de notificare înainte de a pronunța concedierea.
- 18 Astfel cum reiese din decizia de trimitere, nu se contestă, pentru 18 persoane printre care și domnul Balkaya, că se numărau printre lucrătorii încadrați în mod normal de Kiesel Abbruch în respectiva unitate la data la care s-a pronunțat concedierea.
- 19 În schimb, părțile din litigiul principal nu sunt de acord în ceea ce privește aspectul dacă, în plus, alte trei persoane care erau de asemenea angajate de Kiesel Abbruch trebuie cuprinse în această categorie pentru a stabili dacă era atins pragul de 20 de persoane prevăzut la articolul 17 alineatul (1) punctul 1 din KSchG.
- 20 În primul rând, este vorba despre domnul S., care a fost angajat în calitate de constructor și a reziliat el însuși contractul de muncă începând cu data de 7 decembrie 2012.
- 21 În al doilea rând, a fost angajat la Kiesel Abbruch, la data concedierilor pe care le-a pronunțat, domnul L., în calitate de administrator. Acesta din urmă nu deținea nicio parte socială din Kiesel Abbruch și nu era abilitat să o reprezinte decât împreună cu un alt administrator.
- 22 În al treilea rând, la aceeași dată, era angajată la Kiesel Abbruch doamna S., care urma la această societate o formare pentru recalificare pe funcția de asistentă în birotică finanțată de Jobcenter im Landkreis Diepholz (Serviciul public de încadrare în muncă pentru districtul Diepholz). Un ajutor financiar, care echivala cu întreaga remunerație care trebuia plătită doamnei S. în schimbul activității sale din cadrul formării, îi era plătit direct de Bundesagentur für Arbeit.
- 23 Din decizia instanței de trimitere reiese că aceasta consideră dovedit faptul că domnul S. intră în categoria lucrătorilor angajați în mod normal care trebuie luați în considerare conform articolului 17 alineatul (1) punctul 1 din KSchG, dispoziție prin care a fost transpus în dreptul german articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59. Astfel, ar fi cert că 19 lucrători intră în această categorie.
- 24 În consecință, s-ar pune problema dacă ar trebui deopotrivă incluși în categoria lucrătorilor angajați, în sensul acestor dispoziții, un administrator cum este domnul L. și o persoană care urmează o formare pentru recalificare, cum este doamna S., astfel încât, în cauza principală, mai mult de 20 de lucrători ar fi fost angajați în mod normal de Kiesel Abbruch în cadrul unității sale la data concedierii în discuție.

- 25 În această privință, instanța de trimitere precizează, în primul rând, în ceea ce îl privește pe domnul L., că, potrivit articolului 17 alineatul (5) punctul 1 din KSchG, nu sunt considerați lucrători sau salariați în sensul acestei dispoziții membrii organului unei persoane juridice însărcinat cu reprezentarea legală a acestei persoane. Grupul cel mai semnificativ ca număr al acestor membri ar fi cel al administratorilor societăților cu răspundere limitată („Gesellschaften mit beschränkter Haftung”).
- 26 În plus, instanța de trimitere arată, în ceea ce privește raporturile dintre administrator și o astfel de societate, că dreptul german face distincție strict între statutul administratorului ca organ, pe de o parte, și drepturile și obligațiile administratorului față de această societate, pe de altă parte. În timp ce dobândirea statutului în cauză ar rezulta din numirea administratorului de către adunarea asociaților, organul cel mai puternic al societății respective, drepturile și obligațiile administratorului față de aceeași societate ar fi guvernate de contractul de angajare ca administrator. Acest contract ar fi un contract de servicii care ar lua forma unui contract de gestiune de afaceri și nu ar constitui, potrivit jurisprudenței germane dominante, un contract de muncă.
- 27 În acest context, instanța de trimitere pune îndeosebi problema interpretării criteriului, care reiese din Hotărârea Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) referitoare la membrul unui comitet de conducere al unei societăți, instituit pentru a stabili calitatea de lucrător în sensul dreptului Uniunii, al exercitării unei activități sub conducerea sau sub controlul unui alt organ al unei astfel de societăți.
- 28 În al doilea rând, în ceea ce privește o persoană cum este doamna S., calificată drept „stagiar”, care desfășura o activitate practică în cadrul întreprinderii pentru a dobândi sau a aprofunda cunoștințe sau care urma un curs de formare profesională, instanța de trimitere remarcă faptul că, în timp ce, în mod obișnuit, formarea profesională recunoscută permite încheierea unui contract în acest scop între întreprinderea formatoare și ucenic și plata unei remunerații de către această întreprindere, formarea acordată doamnei S. nu a făcut obiectul unui astfel de contract, iar Kiesel Abbruch nu i-a plătit remunerația.
- 29 În consecință, instanța de trimitere ridică problema criteriilor pertinente pentru a aprecia dacă persoane care urmează astfel de formări profesionale sau astfel de stagii sunt lucrători în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 și în special a pertinentei în această privință a împrejurării că o remunerație este plătită direct de angajator.
- 30 În aceste condiții, Arbeitsgericht Verden a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Dreptul pertinent al Uniunii, în special articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții legale sau unor practici naționale potrivit cărora un membru al conducerii unei societăți de capital nu este inclus în calculul numărului lucrătorilor prevăzut de această dispoziție, inclusiv atunci când acesta își desfășoară activitatea sub conducerea și sub controlul unui alt organ al acestei societăți, primește o remunerație în schimbul activității sale și nu deține el însuși participații în cadrul societății?
- 2) Dreptul pertinent al Uniunii, în special articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, trebuie interpretat în sensul că este obligatoriu ca, în scopul calculării numărului lucrătorilor prevăzut de această dispoziție, să se considere că au calitatea de lucrători inclusiv persoanele care, în pofida faptului că nu primesc o remunerație de la angajator, lucrează practic la acesta pentru a dobândi sau a aprofunda cunoștințe sau pentru a urma o formare profesională («persoană în formare profesională»), beneficiind de sprijinul financiar și de recunoașterea autorităților publice competente în domeniul promovării muncii, sau statele membre trebuie să adopte dispoziții legale sau practici naționale în acest sens?”

## Cu privire la întrebările preliminare

### *Cu privire la prima întrebare*

- 31 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări sau unei practici naționale care nu ia în considerare, în calculul numărului lucrătorilor angajați prevăzut de această dispoziție, un membru al conducerii unei societăți de capital cum este cel în discuție în litigiul principal, care își desfășoară activitatea sub conducerea și sub controlul unui alt organ al acestei societăți, care primește o remunerație în schimbul activității sale și care nu deține el însuși participații în cadrul societății respective.
- 32 Pentru a răspunde la această întrebare, este necesar să se amintească, mai întâi, că, prin armonizarea normelor aplicabile concedierilor colective, legiuitorul Uniunii a intenționat atât să asigure o protecție comparabilă a drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre, cât și să apropie sarcinile pe care le generează aceste norme de protecție pentru întreprinderile Uniunii Europene (a se vedea în special Hotărârea Comisia/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 48, și Hotărârea Comisia/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, punctul 16).
- 33 Prin urmare, contrar celor susținute de Kiesel Abbruch, noțiunea „lucrător”, menționată la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, nu poate fi definită prin trimitere la legislațiile statelor membre, ci trebuie să facă obiectul unei interpretări autonome și uniforme în ordinea juridică a Uniunii (a se vedea prin analogie Hotărârea Comisia/Portugalia, C-55/02, EU:C:2004:605, punctul 49). În caz contrar, modalitățile de calcul al pragurilor care sunt prevăzute de directiva menționată și, în consecință, chiar pragurile ar fi la discreția statelor membre, ceea ce le-ar permite astfel acestora din urmă să modifice domeniul de aplicare al directivei și să o priveze de efectul său util (a se vedea în acest sens Hotărârea Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 47).
- 34 Reiese, în continuare, dintr-o jurisprudență constantă a Curții că respectiva noțiune „lucrător” trebuie să fie definită potrivit unor criterii obiective care caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și de obligațiile persoanelor implicate. În acest context, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea Hotărârea Comisia/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, punctul 17, care face trimitere prin analogie la Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 39).
- 35 În această privință, în măsura în care instanța de trimitere evidențiază faptul că raportul de muncă al unui administrator cum este cel în discuție în litigiul principal este guvernat, printre altele, de un contract de angajare ca administrator, care nu ar constitui, potrivit jurisprudenței germane, un contract de muncă, trebuie să se arate, în primul rând, că reiese dintr-o jurisprudență constantă a Curții că natura raportului de muncă din dreptul intern nu poate avea nicio consecință asupra calității de lucrător în sensul dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 26 și jurisprudența citată).
- 36 Rezultă că, în măsura în care o persoană îndeplinește condițiile enumerate la punctul 34 din prezenta hotărâre, natura relației juridice în care se află cu cealaltă parte a raportului de muncă este lipsită de relevanță pentru aplicarea Directivei 98/59 (a se vedea prin analogie Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 40).
- 37 În al doilea rând, în măsura în care instanța de trimitere ridică întrebări, printre altele, cu privire la existența, în cauza principală, a unei legături de subordonare, conform jurisprudenței Curții referitoare la noțiunea de lucrător, pentru motivul că gradul de dependență sau de subordonare al unui administrator cum este cel în discuție în litigiul principal, în exercitarea funcțiilor sale, ar fi de mai



mică intensitate decât cel al unui lucrător în sensul obișnuit din dreptul german, este necesar să se arate că existența unui asemenea raport de subordonare trebuie apreciată în fiecare caz specific în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile existente între părți (a se vedea în acest sens Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 46).

- 38 În această privință, din jurisprudența Curții aplicabilă în contextul Directivei 98/59 reiese că faptul că o persoană are calitatea de membru al unui organ de conducere al unei societăți de capital nu poate exclude, ca atare, posibilitatea ca această persoană să se afle într-un raport de subordonare față de respectiva societate (a se vedea în acest sens Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 47, precum și Hotărârea Comisia/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, punctele 14, 17 și 18). Astfel, trebuie examinate condițiile de încadrare a acestui membru, natura funcției care i-a fost încredințată, cadrul în care se exercită aceasta, întinderea atribuțiilor persoanei respective și controlul la care este supusă în interiorul societății, precum și împrejurările în care poate fi revocat (a se vedea Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 47).
- 39 În acest sens, Curtea a statuat deja că un membru al unui comitet de conducere al unei societăți de capital, care efectuează, în schimbul unei remunerații, prestații în favoarea societății care l-a numit și din care este parte integrantă, care își exercită activitatea sub îndrumarea sau sub controlul unui alt organ al acestei societăți și care poate să fie revocat din funcție în orice moment, fără restricții, îndeplinește condițiile pentru a fi calificat drept lucrător în sensul dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 51 și 56).
- 40 În speță, este necesar să se arate că din decizia de trimitere reiese că un membru al unui organ de conducere al unei societăți de capital cum este cel în discuție în litigiul principal este numit de adunarea asociaților acestei societăți, care îi poate revoca în orice moment mandatul împotriva voinței membrului organului de conducere. În plus, în exercitarea activității sale, acesta se află sub conducerea și sub controlul organului menționat și este supus în special cerințelor și limitărilor care îi sunt impuse în acest scop. În plus, fără ca acest element să fie în sine decisiv în contextul menționat, este necesar să se remarce că un membru al conducerii cum este cel în discuție în litigiul principal nu deține nicio participare în cadrul societății pentru care își exercită funcția.
- 41 În aceste împrejurări, este necesar să se constate că, deși un astfel de membru al conducerii unei societăți de capital dispune de o marjă de apreciere în exercitarea funcției sale care o depășește, printre altele, pe cea a unui lucrător în sensul dreptului german, căruia i se pot impune de către angajator, astfel cum a remarcat instanța națională, în detaliu sarcinile pe care trebuie să le realizeze și modul în care acestea trebuie executate, nu este mai puțin adevărat că acesta se află într-un raport de subordonare cu respectiva societate în sensul jurisprudenței citate la punctele 38 și 39 din prezenta hotărâre (a se vedea în acest sens Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctele 49-51).
- 42 În plus, este cert că un membru al conducerii cum este cel în discuție în litigiul principal primește o remunerație în schimbul activității sale.
- 43 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se constate, în consecință, că un membru al conducerii unei societăți de capital cum este cel în discuție în litigiul principal trebuie calificat drept „lucrător” în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 și, în consecință, trebuie luat în considerare la calcularea pragurilor care sunt prevăzute de respectiva dispoziție.
- 44 Această interpretare este, pe de altă parte, confirmată de finalitatea directivei menționate, care urmărește, astfel cum reiese din considerentul (2) al acesteia, în special să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective. În conformitate cu acest obiectiv, nu se poate da o definiție restrânsă noțiunilor care definesc domeniul de aplicare al directivei respective, printre care se numără și noțiunea „lucrător”, care figurează la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din aceeași directivă (a

se vedea în acest sens Hotărârea Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punctele 25 și 26, precum și, prin analogie, Hotărârea Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 22).

- 45 În sfârșit, trebuie respinsă argumentația propusă de Kiesel Abbruch și de guvernul eston potrivit căreia un administrator precum cel în discuție în litigiul principal nu ar avea nevoie de protecția oferită de Directiva 98/59 în cazul unor concedieri colective.
- 46 În această privință, este necesar să se arate, pe de o parte, că nimic nu indică faptul că un angajat care este membru al conducerii unei societăți de capital, în special al unei societăți de dimensiuni mici sau mijlocii cum este cea în discuție în litigiul principal, se află în mod necesar într-o situație diferită de cea a altor persoane angajate de această societate în ceea ce privește necesitatea de a atenua consecințele concedierii sale și mai ales de a preveni, în acest scop, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) din directiva menționată, autoritatea publică competentă pentru ca aceasta să fie în măsură să caute soluții la problemele pe care le pun toate concedierile în discuție (a se vedea în acest sens Hotărârea Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punctul 48, precum și Hotărârea Claes și alții, C-235/10-C-239/10, EU:C:2011:119, punctul 56).
- 47 Pe de altă parte, trebuie să se arate că o reglementare sau o practică națională cum este cea în discuție în litigiul principal, care nu îi ia în considerare pe membrii conducerii unei societăți de capital în calculul numărului de lucrători angajați prevăzut la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59, este de natură nu numai să afecteze protecția acordată respectivilor membri prin această directivă, ci mai ales să îi priveze pe toți lucrătorii angajați de anumite întreprinderi, care dispun în mod normal de mai mult de 20 de lucrători, de drepturile pe care le au în temeiul directivei menționate și, ca urmare a acestui fapt, aduce atingere efectului util al aceleiași directive (a se vedea în acest sens Hotărârea Confédération générale du travail și alții, C-385/05, EU:C:2007:37, punctul 48).
- 48 Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări sau unei practici naționale care nu ia în considerare, în calculul numărului lucrătorilor angajați prevăzut de această dispoziție, un membru al conducerii unei societăți de capital cum este cel în discuție în litigiul principal, care își desfășoară activitatea sub conducerea și sub controlul unui alt organ al acestei societăți, care primește o remunerație în schimbul activității sale și care nu deține el însuși participații în cadrul societății respective.

#### *Cu privire la a doua întrebare*

- 49 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că o persoană cum este cea în discuție în litigiul principal, care exercită o activitate practică într-o întreprindere sub forma unui stagiu, fără a fi remunerată de angajatorul său, dar care beneficiază de sprijinul financiar al organismului public însărcinat cu promovarea muncii pentru această activitate recunoscută de organismul menționat pentru a dobândi sau pentru a-și aprofunda cunoștințele ori pentru a urma o formare profesională, trebuie să se considere că are calitatea de lucrător în sensul acestei dispoziții.
- 50 În această privință, este necesar să se amintească, în primul rând, că rezultă dintr-o jurisprudență consacrată a Curții că noțiunea de lucrător în dreptul Uniunii se extinde la persoanele care desfășoară un stagiu de pregătire sau perioade de învățare a unei profesii, care pot fi considerate că reprezintă o pregătire practică legată de exercitarea însăși a profesiei în cauză, din moment ce respectivele perioade sunt efectuate în condițiile unei activități salariate reale și efective, în favoarea și sub conducerea unui angajator. Curtea a precizat că această concluzie nu poate fi infirmată de împrejurarea că productivitatea persoanei interesate este scăzută, că aceasta nu îndeplinește o sarcină completă și că, prin urmare, efectuează numai un număr redus de ore de muncă pe săptămână și primește, în

consecință, numai o remunerație limitată (a se vedea în acest sens în special Hotărârea Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punctele 19-21, Hotărârea Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, punctele 15 și 16, Hotărârea Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, punctele 33 și 34, precum și Hotărârea Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, punctul 13).

- 51 În al doilea rând, din jurisprudența Curții reiese de asemenea că nici contextul juridic al raportului de muncă din dreptul național în cadrul căruia se efectuează o formare profesională sau un stagiu, nici originea resurselor utilizate pentru remunerarea persoanei interesate și în special, precum în speță, finanțarea acesteia prin intermediul unor subvenții publice nu pot avea vreo consecință în ceea ce privește recunoașterea sau nerecunoașterea unei persoane ca lucrător (a se vedea în acest sens în special Hotărârea Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, punctele 15 și 16, Hotărârea Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, punctul 28, precum și Hotărârea Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, punctul 34).
- 52 În aceste condiții și având în vedere considerațiile de mai sus, în special de la punctele 33, 34 și 44 din prezenta hotărâre, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că o persoană cum este cea în discuție în litigiul principal, care exercită o activitate practică într-o întreprindere sub forma unui stagiu, fără a fi remunerată de angajatorul său, dar care beneficiază de sprijinul financiar al organismului public însărcinat cu promovarea muncii, pentru această activitate recunoscută de organismul menționat pentru a dobândi sau pentru a-și aprofunda cunoștințele ori pentru a urma o formare profesională, trebuie să se considere că are calitatea de lucrător în sensul acestei dispoziții.

#### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 53 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

- 1) **Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări sau unei practici naționale care nu ia în considerare, în calculul numărului lucrătorilor angajați prevăzut de această dispoziție, un membru al conducerii unei societăți de capital cum este cel în discuție în litigiul principal, care își desfășoară activitatea sub conducerea și sub controlul unui alt organ al acestei societăți, care primește o remunerație în schimbul activității sale și care nu deține el însuși participații în cadrul societății respective.**
- 2) **Articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că o persoană cum este cea în discuție în litigiul principal, care exercită o activitate practică într-o întreprindere sub forma unui stagiu, fără a fi remunerată de angajatorul său, dar care beneficiază de sprijinul financiar al organismului public însărcinat cu promovarea muncii, pentru această activitate recunoscută de organismul menționat pentru a dobândi sau pentru a-și aprofunda cunoștințele ori pentru a urma o formare profesională, trebuie să se considere că are calitatea de lucrător în sensul acestei dispoziții.**

Semnături