



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 9. júla 2015*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Smernica 98/59/ES — Článok 1 ods. 1 písm. a) — Hromadné prepúšťanie — Pojem ‚zamestnanec‘ — Člen riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti — Osoba zamestnaná v rámci opatrenia zameraného na odborné vzdelávanie a rekvalifikáciu, poberajúca verejný príspevok na vzdelávanie bez nároku na odmenu zo strany zamestnávateľa“

Vo veci C-229/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ podaný rozhodnutím Arbeitsgericht Verden (Nemecko) zo 6. mája 2014 a doručený Súdnemu dvoru 12. mája 2014, ktorý súvisí s konaním:

Ender Balkaya

proti

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Tizzano, sudcovia S. Rodin (spravodajca), A. Borg Barthet, E. Levits a M. Berger,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- E. Balkaya, v zastúpení: M. Barton, Rechtsanwalt,
- Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, v zastúpení: P. Wallenstein, Rechtsanwalt,
- estónska vláda, v zastúpení: N. Grünberg, splnomocnená zástupkyňa,
- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,
- Európska komisia, v zastúpení: M. Kellerbauer a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 1 ods. 1 písm. a) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).
- 2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pánom Balkayom a spoločnosťou Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (ďalej len „Kiesel Abbruch“), ktorého predmetom je zákonnosť prepustenia z ekonomických dôvodov, ktoré uskutočnila táto spoločnosť v súvislosti so zatvorením prevádzky bez toho, aby oznámila zámer hromadného prepúšťania Bundesagentur für Arbeit (Spolkový pracovný úrad).

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 1 ods. 1 smernice 98/59 stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

- a) ‚hromadné prepúšťanie‘ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:
 - i) buď počas obdobia 30 dní:
 - aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
 - aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov,
 - aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,
 - ii) alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení;
- b) ‚zástupcovia zamestnancov‘ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov.

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.“

- 4 Článok 3 smernice 98/59 stanovuje:

„1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

...

2. Zamestnávateľa poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať.“

5 Článok 4 ods. 1 a 2 uvedenej smernice znie:

„1. K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku.

2. Lehotu uvedenú v odseku 1 využije príslušný verejný orgán na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním.“

6 Podľa článku 5 tejto smernice:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich.“

Nemecké právo

7 § 17 zákona o ochrane pred prepúšťaním (Kündigungsschutzgesetz, ďalej len „KSchG“), ktorý sa týka povinnosti oznámiť hromadné prepúšťanie, znie takto:

„1. Zamestnávateľ je povinný vopred oznámiť hromadné prepúšťanie pracovnému úradu, ak sa prepúšťanie vzťahuje na:

(1) viac ako piatich zamestnancov v zariadeniach, ktoré obvykle zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 60 zamestnancov,

...

prepustených počas obdobia 30 kalendárnych dní. Za prepúšťanie sa považujú aj iné formy ukončenia pracovného pomeru na podnet zamestnávateľa.

2. Zamestnávateľ, ktorý zamýšľa uskutočniť prepúšťanie podliehajúce oznamovacej povinnosti podľa odseku 1, je povinný v primeranom čase poskytnúť zamestnaneckej rade všetky užitočné informácie a najmä ju písomne informovať o:

(1) dôvodoch plánovaného prepúšťania;

(2) počte a kategóriách zamestnancov, ktorí majú byť prepustení;

(3) počte a kategóriách zamestnancov obvykle zamestnaných;

(4) období, počas ktorého sa prepúšťanie plánuje uskutočniť;

- (5) kritériách výberu zamestnancov, ktorí majú byť prepustení;
- (6) kritériách, podľa ktorých majú byť vypočítané prípadné náhrady.

...

3. Zamestnávateľ je povinný súčasne predložiť pracovnému úradu kópiu oznámenia adresovaného zamestnaneckej rade; táto kópia musí obsahovať minimálne informácie uvedené v odseku 2 bodoch 1 až 5.

...

5. Na účely uvedeného odseku sa za zamestnancov nepovažujú:

- (1) členovia orgánu v podnikoch právnickej osoby, poverení zákonným zastupovaním právnickej osoby;
- (2) v podnikoch združenia bez právnej subjektivity osoby splnomocnené zákonom, štatútom alebo spoločenskou zmluvou na zastupovanie tohto združenia;
- (3) riaditelia spoločnosti, vedúci podnikov a iné osoby zastávajúce obdobné riadiace posty, ak sú oprávnení prijímať samostatné rozhodnutia týkajúce sa zamestnávania a prepúšťania zamestnancov.“

8 § 6 zákona o spoločnostiach s ručením obmedzeným (Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, ďalej len „GmbHG“), upravujúci postavenia konateľa, stanovuje:

„1. Spoločnosť musí mať jedného alebo viacerých konateľov.

2. Konateľom môže byť iba fyzická osoba, ktorá má plnú spôsobilosť na právne úkony. ...

3. Za konateľov môžu byť vymenovaní spoločníci alebo iné osoby. K vymenovaniu dôjde buď na základe spoločenskej zmluvy, alebo na základe ustanovení tretej kapitoly tohto zákona.

...“

9 § 35 GmbHG stanovuje:

„1. Konatelia zastupujú spoločnosť v súdnych sporoch i mimosúdne. ...

2. Ak boli vymenovaní viacerí konatelia, títo sú oprávnení na zastupovanie iba spoločne, ak spoločenská zmluva nestanovuje niečo iné. ...

...“

10 V § 37 GmbHG nazvanom „Obmedzenie oprávnenia na zastupovania“ sa uvádza:

„1. Konatelia sú vo vzťahu k spoločnosti povinní dodržiavať obmedzenia oprávnenia na zastupovanie spoločnosti uložené spoločenskou zmluvou alebo, ak táto nestanovuje niečo iné, rozhodnutiami spoločníkov.

2. Obmedzenia oprávnenia konateľov na zastupovania spoločnosti nemajú voči tretím osobám nijaké právne účinky. Tak je to najmä v prípade, ak zastúpenie je obmedzené iba na určité právne úkony alebo kategórie právnych úkonov, za určitých okolností, na určité obdobie, či na určité konkrétne miesta, alebo ak sa na niektoré úkony vyžaduje súhlas spoločníkov alebo orgánu spoločnosti.“

11 § 38 GmbHG týkajúci sa odvolania konateľov stanovuje:

„1. Konatelia môžu byť kedykoľvek odvolaní, pričom prípadné nároky na náhradu škody vyplývajúce z existujúcich zmluvy tým nie sú dotknuté.

2. Spoločenská zmluva môže obmedziť prípustnosť odvolania na závažné dôvody odôvodňujúce takéto odvolanie. Za takéto závažné dôvody sú považované najmä hrubé porušenie povinností alebo neschopnosť riadiť spoločnosť.“

12 § 43 GmbHG týkajúci sa zodpovednosti konateľov stanovuje:

„1. Konatelia musia viesť spoločnosť s náležitou starostlivosťou.

2. Konatelia, ktorí porušia svoje povinnosti, solidárne ručia spoločnosti za škodu, ktorá jej bola spôsobená.

...“

13 § 46 GmbHG nazvaný „Právomoci spoločníkov“ znie:

„Rozhodnutiu spoločníkov podlieha:

(1) schválenie ročnej účtovnej závierky a použitie konečného zisku;

(1a) rozhodnutie o zverejnení účtovných závierok podľa medzinárodných účtovných štandardov... a o schválení ročných účtovných závierok vypracovaných konateľmi;

(1b) schválenie konsolidovanej súvahy skupiny vypracovanej konateľmi;

(2) vymáhanie nesplatených vkladov;

(3) vrátenie dodatočných platieb;

(4) rozdelenie, spájanie, ako aj amortizácia podielov spoločnosti;

(5) menovanie a odvolávanie konateľov, ako aj ich prepustenie;

(6) opatrenia kontroly a dohľadu nad konateľmi;

(7) menovanie prokuristov a osôb oprávnených uskutočňovať všetky právne úkony v mene spoločnosti;

(8) žaloby na náhradu škody spôsobenej spoločnosti podávané voči konateľom a spoločníkom v súvislosti so založením spoločnosti alebo jej spravovaním, ako aj zastupovanie spoločnosti v sporoch vedených voči konateľom.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 14 Kiesel Abbruch, spoločnosť s ručením obmedzeným založená podľa nemeckého práva, od 1. apríla 2011 zamestnávala pána Balkaya ako servisného technika. Pán Balkaya pracoval priamo vo firme, ako aj v teréne s klientmi.
- 15 Kiesel Abbruch ukončila k 15. februáru 2013 pracovné pomery všetkých svojich zamestnancov, medzi nimi aj pána Balkaya a úplne ukončila stratovú prevádzku svojho podniku v Achime (Nemecko). Prepustenie bolo pánovi Balkayovi oznámené listom zo 7. januára 2013.
- 16 Je nesporné, že Kiesel Abbruch neoznámila zámer hromadného prepúšťania Bundesagentur für Arbeit pred tým, ako prepustila pána Balkaya.
- 17 Pán Balkaya, odvolávajúc sa na toto neoznámenie, napáda pred vnútroštátnym súdom platnosť svojho prepustenia, pričom poukazuje na skutočnosť, že vzhľadom na to, že počet zamestnancov obvykle zamestnávaných spoločnosťou Kiesel Abbruch vo svojej prevádzke v Achime bol vyšší ako 20 osôb v zmysle § 17 ods. 1 bodu 1 KSchG, uvedená spoločnosť bola podľa tohto ustanovenia pred jeho prepustením povinná hromadné prepúšťanie oznámiť.
- 18 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že je nesporné, že 18 osôb – medzi nimi aj pán Balkaya – bolo v čase, keď im bolo prepustenie oznámené, zamestnancami obvykle zamestnanými v tejto prevádzke spoločnosti Kiesel Abbruch.
- 19 Účastníci konania sa naopak názorovo rozchádzajú v otázke, či na účely určenia, či bol dosiahnutý prah 20 osôb stanovený v § 17 ods. 1 bode 1 KSchG, majú byť do tejto kategórie zaradené aj ďalšie tri osoby, ktoré boli takisto zamestnané v spoločnosti Kiesel Abbruch.
- 20 Po prvé ide o pána S., ktorý bol zamestnaný ako konštruktér a sám vypovedal pracovnú zmluvu s účinnosťou od 7. decembra 2012.
- 21 Po druhé Kiesel Abbruch v čase prepustení, ktoré oznámila, zamestnávala konateľa pána L., ktorý nevlastnil žiadne obchodné podiely v spoločnosti Kiesel Abbruch a na jej zastupovanie bol oprávnený len spoločne s ďalším konateľom.
- 22 Po tretie Kiesel Abbruch v uvedenom čase zamestnávala pani S., ktorá absolvovala rekvalifikáciu na obchodnú asistentku v kancelárii financovanú prostredníctvom Jobcenter im Landkreis Diepholz (verejný úrad sprostredkujúci prácu pre obvod Diepholz). Finančný príspevok zodpovedajúci celej odmene uhradil pani S. za jej činnosť v rámci rekvalifikácie priamo Bundesagentur für Arbeit.
- 23 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že vnútroštátny súd považuje za nesporné, že pán S. patrí do kategórie zamestnancov obvykle zamestnaných, ktorí majú byť zohľadnení v súlade s ustanovením § 17 ods. 1 bodu 1 KSchG, ktorým bol do nemeckého práva prebratý článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59. Je teda nesporné, že do tejto kategórie spadá minimálne 19 zamestnancov.
- 24 Otázne je teda to, či do kategórii zamestnancov v zmysle týchto ustanovení má byť zaradený aj konateľ pán L. a osoba absolvujúca rekvalifikáciu pani S., čím by v prejednávanej veci Kiesel Abbruch obvykle zamestnával vo svojom podniku v čase sporného prepustenia viac ako 20 zamestnancov.
- 25 V tejto súvislosti vnútroštátny súd jednak spresňuje, že pokiaľ ide o pána L., podľa § 17 ods. 5 bodu 1 KSchG sa za pracovníkov alebo zamestnancov na účely tohto ustanovenia nepovažujú členovia orgánu právnickej osoby, poverení zákonným zastupovaním právnickej osoby. Najpočetnejšou skupinou týchto členov sú konatelia spoločností s ručením obmedzeným („Gesellschaften mit beschränkter Haftung“).

- 26 Vnútroštátny súd navyše, pokiaľ ide o vzťahy medzi konateľom a takouto spoločnosťou, poukazuje na to, že nemecké právo striktné rozlišuje medzi postavením konateľa ako orgánu na jednej strane a právami a povinnosťami konateľa vo vzťahu k tejto spoločnosti na druhej strane. Kým toto postavenie sa nadobúda vymenovaním konateľa valným zhromaždením spoločníkov, najvyšším orgánom uvedenej spoločnosti, práva a povinnosti konateľa voči tejto spoločnosti sa riadia zmluvou o zamestnaní konateľa. Táto zmluva je zmluvou o výkone služby, ktorá má formu zmluvy o vedení spoločnosti a ktorá podľa prevládajúcej časti nemeckej judikatúry nepredstavuje pracovnú zmluvu.
- 27 V tomto kontexte sa vnútroštátny súd najmä pýta na výklad kritéria výkonu činnosti pod vedením alebo dohľadom iného orgánu tejto spoločnosti, ktoré vyplýva z rozsudku Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) týkajúceho sa člena riadiaceho orgánu spoločnosti, a ktoré bolo stanovené na účely posúdenia povahy zamestnanca v zmysle práva Európskej únie.
- 28 Po druhé, pokiaľ ide o pani S. považovanú za „praktikantku“, ktorá vykonávala v podniku prax s cieľom získať a prehĺbiť si svoje vedomosti, resp. absolvovala odborné vzdelávanie, vnútroštátny súd poznamenáva, že hoci uznané odborné vzdelávanie bežne vedie k uzatvoreniu zmluvy medzi podnikom poskytujúcim rekvalifikáciu a rekvalifikovanou osobou a k vyplácaniu odmeny týmto podnikom, odborné vzdelávanie pani S. nebolo predmetom takejto zmluvy a Kiesel Abbruch jej nevyplácal žiadnu odmenu.
- 29 Vnútroštátny súd sa preto pýta na kritériá relevantné pre určenie, či osoby, ktoré absolvujú takéto odborné vzdelávanie alebo vykonávajú takúto prax, sú zamestnancami v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, a v tejto súvislosti najmä na to, či je relevantnou skutočnosť, že náhrada je vyplácaná priamo zamestnávateľom.
- 30 Za týchto okolností Arbeitsgericht Verden rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa relevantné právo Únie, predovšetkým článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 vykladať tak, že bráni takým vnútroštátnym zákonným ustanoveniam alebo zvyklostiam, ktoré pri zisťovaní počtu zamestnancov podľa tohto predpisu nezohľadňujú člena vedenia kapitálovej spoločnosti, a to ani vtedy, ak tento člen svoju činnosť uskutočňuje pod vedením alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti, za túto činnosť dostáva odmenu a sám nevlastní žiadne podiely v spoločnosti?
2. Má sa relevantné právo Únie, predovšetkým článok 1 ods. 1 písm. a) smernice Rady 98/59 vykladať tak, že striktné vyžaduje, aby sa pri zisťovaní počtu zamestnancov podľa tohto predpisu za zamestnancov považovali aj tie osoby, ktoré bez nároku na odmenu od zamestnávateľa prakticky spolupracujú so zamestnávateľom s cieľom získať alebo si prehĺbiť vedomosti alebo absolvovať odborné vzdelávanie, pričom sú finančne podporované a uznané verejnými orgánmi príslušnými na podporu zamestnanosti („praktikant“), alebo je prenechané členským štátom, aby v tomto smere prijali vnútroštátne ustanovenia alebo zvyklosti?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- 31 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave alebo praxi, ktorá pri zisťovaní počtu zamestnancov podľa tohto ustanovenia nezohľadňuje člena riadiaceho orgánu

kapitálovej spoločnosti, akým je dotknutý člen vo veci samej, ktorý uskutočňuje svoju činnosť pod vedením a dohľadom iného orgánu tejto spoločnosti, za túto činnosť dostáva odmenu a sám nevlastní žiadne podiely v uvedenej spoločnosti.

- 32 Na účely odpovede na túto otázku je v prvom rade potrebné pripomenúť, že harmonizáciou predpisov, ktoré sa uplatňujú na hromadné prepúšťanie, chcel zákonodarca Únie súčasne zabezpečiť porovnateľnú ochranu práv zamestnancov v rôznych členských štátoch a aproximovať povinnosti, ktoré z týchto ochranných predpisov vyplývajú pre podniky v Európskej únii (pozri najmä rozsudky Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48, a Komisia/Taliansko, C-596/12, EU:C:2014:77, bod 16).
- 33 V dôsledku toho, inak ako sa domnieva Kiesel Abbruch, nemožno pojem „zamestnanec“ uvedený v článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 definovať odkazom na právnu úpravu členských štátov, ale tento pojem musí mať autonómny a jednotný výklad v právnom poriadku Európskej únie (pozri analogicky rozsudok Komisia/Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 49). Ak by tomu tak nebolo, spôsob výpočtu stanovených limitov zamestnancov, a teda tieto samotné limity, by boli vecou členských štátov, čo by umožňovalo členským štátom zmeniť rozsah pôsobnosti uvedenej smernice, a tak ju pozbaviť jej plného účinku (pozri v tomto zmysle rozsudok Confédération générale du travail a i., C-385/05, EU:C:2007:37, bod 47).
- 34 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora ďalej vyplýva, že uvedený pojem „zamestnanec“ musí byť definovaný podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. Hlavnou vlastnosťou pracovnoprávneho vzťahu v tomto smere je skutočnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (pozri rozsudok Komisia/Taliansko, C-596/12, EU:C:2014:77, bod 17, ktorý analogicky odkazuje na rozsudok Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 39).
- 35 Pokiaľ vnútroštátny súd v tejto súvislosti zdôrazňuje, že pracovnoprávny vzťah konateľa dotknutého vo veci samej sa riadi predovšetkým zmluvou o zamestnaní konateľa, ktorá podľa nemeckej judikatúry nie je pracovnou zmluvou, je potrebné v prvom rade konštatovať, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že právna povaha pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiadny dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva Európskej únie (pozri v tomto zmysle rozsudok Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 26 a citovanú judikatúru).
- 36 Z toho vyplýva, že ak osoba splňa podmienky vymenované v bode 34 tohto rozsudku, povaha právneho vzťahu, ktorý ju spája s druhou stranou pracovnoprávneho vzťahu, nie je pre uplatnenie smernice 92/85 relevantná (pozri analogicky rozsudok Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 40).
- 37 Keďže sa vnútroštátny súd vo veci samej pýta najmä na existenciu vzťahu podriadenosti v zmysle judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa pojmu zamestnanec, vzhľadom na to, že stupeň závislosti alebo podriadenosti konateľa dotknutého vo veci samej pri výkone jeho úloh je nižšej intenzity ako stupeň závislosti alebo podriadenosti pracovníka v zmysle bežnej definície v nemeckom práve, je potrebné v druhom rade zdôrazniť, že existencia takéhoto vzťahu podriadenosti sa musí posudzovať v každom konkrétnom prípade podľa všetkých prvkov a okolností, ktoré charakterizujú vzťahy medzi stranami (pozri v tomto zmysle rozsudok Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 46).
- 38 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora uplatniteľnej v kontexte smernice 98/59 vyplýva, že skutočnosť, že osoba má postavenie člena riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, nemôže sama osebe vylúčiť, že táto osoba sa voči spoločnosti nachádza vo vzťahu podriadenosti (pozri v tomto zmysle rozsudky Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 47, ako aj Komisia/Taliansko, C-596/12, EU:C:2014:77, body 14, 17 a 18). Je totiž potrebné preskúmať podmienky, za ktorých bol tento člen riadiaceho orgánu prijímaný, povahu úloh, ktoré mu boli zverené, rámec, v ktorom ich vykonáva, rozsah jeho právomocí a kontrolu, ktorej v spoločnosti podlieha, ako aj okolnosti, za ktorých môže byť odvolaný (pozri rozsudok Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 47).

- 39 Súdny dvor už pritom rozhodol, že člen riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, ktorý vykonáva za odmenu činnosť v prospech spoločnosti, ktorá ho vymenovala a ktorej je pevnou súčasťou, ktorý vykonáva svoju činnosť pod vedením alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti, a ktorý môže byť kedykoľvek a bez obmedzenia odvolaný zo svojej funkcie, spĺňa podmienky na to, aby bol označený za „zamestnanca“ v zmysle práva Európskej únie (pozri rozsudok Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 51 a 56).
- 40 V prejednávanej veci je potrebné zdôrazniť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že konateľa kapitálovej spoločnosti, akým je dotknutý konateľ vo veci samej, vymenováva valné zhromaždenie spoločníkov tejto spoločnosti, ktoré ho môže kedykoľvek odvolať aj proti jeho vôli. Okrem toho konateľ pri výkone svojej činnosti podlieha pokynom a kontrole zo strany uvedeného orgánu, ako aj tiež príkazom a obmedzeniam, ktoré mu boli na tento účel uložené. Navyše, hoci táto skutočnosť samá osebe nie je v tomto kontexte rozhodujúca, treba poznamenať, že konateľ dotknutý vo veci samej nevlastní žiadne obchodné podiely v spoločnosti, pre ktorú vykonáva svoje úlohy.
- 41 Za týchto okolností je potrebné konštatovať, že aj keď takýto člen riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti disponuje pri vykonávaní svojich úloh určitou mierou voľnej úvahy, ktorá je širšia ako najmä miera voľnej úvahy zamestnanca v zmysle nemeckého práva, ktorému, ako vnútroštátny súd uviedol, môže zamestnávateľ ukladať podrobné úlohy, ktoré má vykonať, a určovať spôsob, akým ich má vykonať, nič to nemení na tom, že sa nachádza vo vzťahu podradenosti voči spoločnosti v zmysle judikatúry citovanej v bodoch 38 a 39 tohto rozsudku (pozri v tomto zmysle rozsudok Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 49 až 51).
- 42 Navyše je nesporné, že konateľ dotknutý vo veci samej poberá odmenu za svoju činnosť.
- 43 S ohľadom na predchádzajúce úvahy je teda potrebné konštatovať, že člen riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, akým je člen dotknutý vo veci samej, sa má považovať za „zamestnanca“ v zmysle článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59, a teda musí byť zohľadnený pri zisťovaní prahových hodnôt uvedených v tomto ustanovení.
- 44 Tento výklad podporuje navyše aj účel tejto smernice vyplývajúci z jej odôvodnenia 2, ktorým je predovšetkým ochrana pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania. V súlade s týmto cieľom nie je možné zúžiť definície pojmov, ktoré vymedzujú rozsah uplatňovania uvedenej smernice, medzi nimi ani pojmu „zamestnanec“ nachádzajúceho sa v článku 1 ods. 1 písm. a) tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudky Athinaïki Chartopoïia, C-270/05, EU:C:2007:101, body 25 a 26, ako aj analogicky Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 22).
- 45 Napokon treba odmietnuť argumentáciu spoločnosti Kiesel Abbruch a estónskej vlády, podľa ktorej konateľ dotknutý vo veci samej si nevyžaduje ochranu prostredníctvom smernice 98/59 v prípade hromadného prepúšťania.
- 46 V tejto súvislosti je potrebné na jednej strane zdôrazniť, že nič nenasvedčuje tomu, že zamestnanec, ktorý je členom riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, najmä malej alebo stredne veľkej spoločnosti ako vo veci samej, sa nutne musí nachádzať v situácii odlišnej od situácie ostatných osôb zamestnaných touto spoločnosťou, pokiaľ ide o potrebu zmiernenia dôsledkov jeho prepustenia a najmä na tento účel upovedomenia príslušného verejného orgánu v súlade s článkom 3 ods. 1 uvedenej smernice, aby tento orgán mohol hľadať riešenia problémov spôsobených plánovaným hromadným prepúšťaním (pozri v tomto zmysle rozsudky Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 48, ako aj Claes a i., C-235/10 až C-239/10, EU:C:2011:119, bod 56).
- 47 Na druhej strane treba zdôrazniť, že vnútroštátna právna úprava alebo prax, ako vo veci samej, ktorá nezohľadňuje pri zisťovaní počtu zamestnancov podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 členov riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, nielenže môže narušiť ochranu priznanú touto smernicou uvedeným členom, ale navyše môže zbaviť všetkých zamestnancov niektorých podnikov, ktoré obvykle

zamestnávajú viac ako 20 zamestnancov, práv, ktoré im priznáva táto smernica, a tým ohroziť potrebný účinok tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok Confédération générale du travail a i., C-385/05, EU:C:2007:37, bod 48).

- 48 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy je na prvú otázku potrebné odpovedať tak, že článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave alebo praxi, ktorá pri zisťovaní počtu zamestnancov podľa tohto ustanovenia nezohľadňuje člena riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, akým je dotknutý člen vo veci samej, ktorý uskutočňuje svoju činnosť pod vedením a dohľadom iného orgánu tejto spoločnosti, za túto činnosť dostáva odmenu a sám nevlasťní žiadne podiely v uvedenej spoločnosti.

O druhej otázke

- 49 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že osoba, akou je dotknutá osoba vo veci samej, ktorá vykonáva prax v podniku bez nároku na odmenu od svojho zamestnávateľa, a ktorá dostáva za túto činnosť finančný príspevok od verejného orgánu príslušného na podporu zamestnanosti, a to s cieľom získať alebo si prehĺbiť vedomosti alebo absolvovať odborné vzdelávanie, sa má považovať za zamestnanca v zmysle tohto ustanovenia.
- 50 V tejto súvislosti je potrebné po prvé pripomenúť, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pojem zamestnanec v práve Európskej únie sa vzťahuje aj na osoby vykonávajúce prípravnú prax alebo absolvujúce vzdelávanie v rámci povolania, ktoré možno považovať za praktickú prípravu na výkon príslušného povolania, ak je uvedená prax vykonávaná ako skutočná a účinná činnosť pre zamestnávateľa a pod jeho vedením. Súdny dvor spresnil, že tento záver nemôže oslabiť ani skutočnosť, že výkonnosť praktikanta je nízka, že nevykonáva úlohy v celom rozsahu, a že teda odpracováva iba znížený počet hodín v týždni a v dôsledku toho poberá iba zníženú odmenu (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, body 19 až 21; Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, body 15 a 16; Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, body 33 a 34, ako aj Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, bod 13).
- 51 Po druhé z judikatúry Súdneho dvora takisto vyplýva, že ani právny kontext zamestnaneckého vzťahu vo vnútroštátnom práve, v rámci ktorého sa uskutočňuje odborné vzdelávanie alebo prax, ako ani pôvod prostriedkov určených na odmenu dotknutej osoby a najmä, ako v prejednávanej veci, ani jej financovanie z verejných zdrojov, nemôže mať vplyv na otázku, či osoba má byť považovaná za zamestnanca (pozri v tomto zmysle najmä rozsudky Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, body 15 a 16; Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, bod 28, ako aj Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, bod 34).
- 52 Za týchto okolností a s ohľadom na úvahy uvedené najmä v bodoch 33, 34 a 44 tohto rozsudku je potrebné na druhú otázku odpovedať tak, že článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že osoba, akou je dotknutá osoba vo veci samej, ktorá vykonáva prax v podniku bez nároku na odmenu od svojho zamestnávateľa, a ktorá dostáva za túto činnosť finančný príspevok od verejného orgánu príslušného na podporu zamestnanosti, a to s cieľom získať alebo si prehĺbiť vedomosti alebo absolvovať odborné vzdelávanie, sa má považovať za zamestnanca v zmysle tohto ustanovenia.

O trovách

- 53 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (prvá komora) rozhodol takto:

1. Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave alebo praxi, ktorá pri zisťovaní počtu zamestnancov podľa tohto ustanovenia nezohľadňuje člena riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, akým je dotknutý člen vo veci samej, ktorý uskutočňuje svoju činnosť pod vedením a dohľadom iného orgánu tejto spoločnosti, za túto činnosť dostáva odmenu a sám nevlastní žiadne podiely v uvedenej spoločnosti.
2. Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 sa má vykladať v tom zmysle, že osoba, akou je dotknutá osoba vo veci samej, ktorá vykonáva práx v podniku bez nároku na odmenu od svojho zamestnávateľa a ktorá dostáva za túto činnosť finančný príspevok od verejného orgánu príslušného na podporu zamestnanosti, a to s cieľom získať alebo si prehĺbiť vedomosti alebo absolvovať odborné vzdelávanie, sa má považovať za zamestnanca v zmysle tohto ustanovenia.

Podpisy