



Zbierka súdnych rozhodnutí

Vec C-229/14

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

(návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Arbeitsgericht Verden)

„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“

Abstrakt – Rozsudok Súdneho dvora (prvá komora) z 9. júla 2015

1. *Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59 — Pôsobnosť — Pojem „zamestnanec“ — Autonómny a jednotný výklad*

[Smernica Rady 98/59, článok 1 ods. 1 písm. a)]

2. *Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59 — Pôsobnosť — Výpočet limitu počtu zamestnaných zamestnancov — Vnútroštátna právna úprava vylučujúca z uvedeného výpočtu člena riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti — Neprípustnosť*

[Smernica Rady 98/59, odôvodnenie 2 a článok 1 ods. 1 písm. a)]

3. *Sociálna politika — Aproximácia právnych predpisov — Hromadné prepúšťanie — Smernica 98/59 — Pôsobnosť — Pojem „zamestnanec“ — Praktikant vykonávajúci prax v podniku — Zahrnutie*

[Smernica Rady 98/59, článok 1 ods. 1 písm. a)]

1. Pozri text rozhodnutia.

(pozri body 33, 34, 36, 37)

2. Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 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, 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.

V tejto súvislosti skutočnosť, že osoba má postavenie člena riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, nemôže sama osebe vylúčiť, že táto osoba sa voči tejto spoločnosti nachádza vo vzťahu podriadenosti. 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. Hoci 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 vnútroštátneho práva, ktorému 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 podriadenosti voči tejto spoločnosti.

Tento výklad navyše podporuje aj účel smernice 98/59 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.

Napokon vnútroštátna právna úprava alebo prax, 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 body 38, 41, 44, 47, 48, bod 1 výroku)

3. Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania 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.

Na jednej strane sa totiž pojem zamestnanec v práve Európskej únie 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.

Na druhej strane 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 ani jej financovanie z verejných zdrojov, nemôže mať vplyv na otázku, či sa osoba má považovať za zamestnanca.

(pozri body 50 – 52, bod 2 výroku)