



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 9. julija 2015 *

„Predhodno odločanje — Direktiva 98/59/ES — Člen 1(1)(a) — Kolektivni odpusti — Pojem ‚delavec‘ — Član uprave kapitalske družbe — Oseba, ki dela v okviru pripravništva in ponovne vključitve v poklicno življenje in je deležna javne pomoči za usposabljanje, ne da bi od delodajalca prejela osebni dohodek“

V zadevi C-229/14,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Arbeitsgericht Verden (Nemčija) z odločbo z dne 6. maja 2014, ki je prispela na Sodišče 12. maja 2014, v postopku

Ender Balkaya

proti

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi A. Tizzano, predsednik senata, S. Rodin (poročevalec), A. Borg Barthet, E. Levits, sodniki, in M. Berger, sodnica,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za E. Balkayo M. Barton, odvetnik,
- za Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH P. Wallenstein, odvetnik,
- za estonsko vlado N. Grünberg, agentka,
- za poljsko vlado B. Majczyna, agent,
- za Evropsko komisijo M. Kellerbauer in J. Enegren, agenta,

* Jezik postopka: nemščina.

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez
sklepni predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med E. Balkayo in družbo Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (v nadaljevanju: Kiesel Abbruch) glede zakonitosti odpovedi delovnega razmerja iz ekonomskih razlogov, ki jo je slednja izvedla ob zaprtju poslovne enote, ne da bi o načrtovanem kolektivnem odpustu obvestila Bundesagentur für Arbeit (zvezni zavod za zaposlovanje) pred to odpustitvijo.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člen 1(1) Direktive 98/59 določa:

„V tej direktivi pomeni:

- (a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:
 - (i) ali v obdobju 30 dni:
 - najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,
 - najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,
 - najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,
 - (ii) ali v obdobju 20 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;
- (b) ‚predstavniki delavcev‘ tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic.

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.“

- 4 Člen 3 Direktive 98/59 določa:

„1. Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

[...]

2. Delodajalec vroči kopijo uradnega obvestila iz odstavka 1 predstavnikom delavcev.

Predstavniki delavcev lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe.“

5 Člen 4(1) in (2) te direktive določa:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve.

Države članice lahko pooblastijo pristojni organ, da skrajša obdobje iz prejšnjega pododstavka.

2. Obdobje iz odstavka 1 uporabi pristojni organ javne oblasti za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov.“

6 Člen 5 te direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše, ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše.“

Nemško pravo

7 Člen 17 zakona o zaščiti pred odpovedjo delovnega razmerja (Kündigungsschutzgesetz, v nadaljevanju: KSchG), ki se nanaša na obveznost obvestitve glede kolektivnih odpustov, določa:

„(1) Delodajalec mora obvestiti zavod za zaposlovanje pred odpustitvijo:

1. več kot pet delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 60 delavcev;

[...]

v 30 koledarskih dneh. Za odpustitve se štejejo druge oblike prenehanja pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca.

(2) Kadar delodajalec namerava izvesti odpustitve, za katere velja obveznost obvestitve na podlagi odstavka 1, mora svetu delavcev pravočasno predložiti vse koristne podatke in ga pisno obvestiti zlasti o:

1. razlogih za načrtovane odpustitve;
2. številu in poklicnih skupinah delavcev, ki jih bo odpustil;
3. številu in poklicnih skupinah delavcev, ki so običajno zaposleni;
4. obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;
5. predvidenih merilih za izbiro delavcev, ki bodo odpuščeni;
6. predvidenih merilih za izračun morebitnih nadomestil.

[...]

(3) Delodajalec mora zavodu za zaposlovanje sočasno posredovati kopijo sporočila svetu delavcev; ta mora vsebovati vsaj podatke, predpisane v odstavku 2, točke od 1 do 5.

[...]

(5) Delavci v smislu tega odstavka niso:

1. v ustanovah pravne osebe člani organa, pristojnega za zakonito zastopanje te pravne osebe;
2. v ustanovah skupin brez pravne osebnosti osebe, pristojne na podlagi zakona, statuta ali pogodbe družbe za zastopanje te skupine;
3. direktorji podjetij, vodstveni delavci in druge osebe, ki zavzemajo podobna vodilna mesta, če so pristojni za samostojno sprejemanje odločitev glede zaposlovanja in odpuščanja delavcev.“

8 Člen 6 zakona o družbah z omejeno odgovornostjo (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, v nadaljevanju: GmbHG) glede položaja poslovodje določa:

„(1) Družba mora imeti enega ali več poslovodij.

(2) Poslovodja je lahko le fizična oseba z neomejeno poslovno sposobnostjo. [...]

(3) Za poslovodjo je mogoče imenovati družbenike ali vsako drugo osebo. Imenovanje se izvede z družbeno pogodbo ali v skladu z določbami tretjega poglavja tega zakona.

[...]“

9 Člen 35 GmbHG določa:

„(1) Poslovodja zastopa družbo sodno in zunajsodno. [...]

(2) Če je imenovanih več poslovodij, so za zastopanje družbe pristojni le skupno, če v družbeni pogodbi ni določeno drugače. [...]

[...]“

10 Člen 37 GmbHG, naslovljen „Omejitve pooblastil za zastopanje“, določa:

„(1) Poslovodje so v razmerju do družbe zavezani, da spoštujejo omejitve, ki veljajo za njihovo pristojnost za zastopanje družbe na podlagi družbene pogodbe, oziroma če slednja ne določa drugače, na podlagi sklepov družbenikov.

(2) Omejitev pristojnosti poslovodij za zastopanje družbe v razmerju do tretjih nima učinka. To velja zlasti v primeru, kadar se zastopanje nanaša samo na določene pravne posle ali vrste pravnih poslov, oziroma na določeno obdobje ali se izvede samo pod določenimi pogoji, ali za določeno obdobje, oziroma se zgodi na določenih krajih, ali pa se za posamezne posle zahteva soglasje družbenika ali organa družbe.“

11 Člen 38 GmbHG, ki se nanaša na odpoklic poslovodje, določa:

„(1) Poslovodjo je mogoče odpoklicati v vsakem trenutku, brez poseganja v morebitno pravico do odškodnine na podlagi obstoječih pogodb.

(2) Z družbeno pogodbo je mogoče omejiti dopustnost odpoklica na tehtne razloge, ki utemeljujejo to odločitev. Za tehtne razloge se šteje zlasti huda kršitev dolžnosti ali nezmožnost ustreznega vodenja poslov družbe.“

12 Člen 43 GmbHG, ki se nanaša na odgovornost poslovodij, določa:

„(1) Poslovodje morajo pri vodenju poslov družbe ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarja.

(2) Poslovodje, ki kršijo svoje obveznosti, so do družbe solidarno odgovorni za nastalo škodo.

[...]“

13 Člen 46 GmbHG, naslovljen „Pristojnosti družbenikov“, določa:

„Družbeniki odločijo o:

1. odobritvi letnih računovodskih izkazov in razporeditvi dobička ali obravnavanja izgube;
- 1a. objavi računovodskih izkazov v skladu z mednarodnimi računovodskimi standardi [...] in odobritvi letnih računovodskih izkazov s strani poslovodij;
- 1b. konsolidiranih računovodskih izrazih skupine, ki jo sestavijo poslovodje;
2. izterjavi vloženega kapitala;
3. povračilu dodatnih plačil;
4. razdelitvi, prestrukturiranju ter amortizaciji družbenih deležev;
5. imenovanju in odpoklicu družbenikov ter njihovi razrešnici;
6. ukrepih preizkusa in nadzora poslovođenja;
7. imenovanju prokuristov in pooblaščenecv za celotno poslovođenje, za urejanje poslov v imenu družbe;
8. uveljavljanje odškodninskih zahtevkov družbe do poslovodij ali družbenikov, iz ustanovitve ali njenega poslovođenja, kot tudi zastopanje družbe v postopkih proti poslovodjem.“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

14 Kiesel Abbruch, družba z omejeno odgovornostjo nemškega prava, je 1. aprila 2011 zaposlila E. Balkayo kot tehnika. Slednji je opravljal delo v notranji službi in na terenu.

15 Družba Kiesel Abbruch je z učinkom od 15. februarja 2013 odpovedala vse pogodbe o zaposlitvi svojih delavcev, med drugim pogodbo E. Balkaye, in ustavila vse svoje dejavnosti, s katerimi je ustvarjala izgubo, v kraju Achim (Nemčija). E. Balkaya je bil o odpovedi svoje pogodbe o zaposlitvi obveščen z dopisom z dne 7. januarja 2013.

16 Ni sporno, da družba Kiesel Abbruch ni obvestila Bundesagentur für Arbeit o načrtovani kolektivni odpustitvi pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi E. Balkayi.

- 17 E. Balkaya se pri izpodbijanju veljavnosti odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi pred predložitvenim sodiščem sklicuje na to opustitev, pri čemer navaja, da je bila zato, ker je število običajno zaposlenih delavcev pri družbi Kiesel Abbruch v njeni poslovni enoti v kraju Achim preseglo prag 20 oseb, določen v členu 17(1), točka 1, KSchG, slednja na podlagi te določbe zavezana pred odpustitvijo izvesti takšno obvestitev.
- 18 Kot je razvidno iz predložitvene odločbe, ni sporno, da je bilo na dan odpustitve 18 oseb običajno zaposlenih v navedeni poslovni enoti družbe Kiesel Abbruch, med njimi tudi E. Balkaya.
- 19 Med strankama v postopku v glavni stvari pa je sporno, ali je za ugotovitev, ali je bil dosežen prag 20 oseb, ki je določen v členu 17(1), točka 1, KSchG, treba poleg tega upoštevati tri druge osebe, ki so bile prav tako zaposlene pri družbi Kiesel Abbruch.
- 20 Prvič, gre za S., ki je bil zaposlen kot konstruktor in je sam odpovedal pogodbo o zaposlitvi z učinkom od 7. decembra 2012.
- 21 Drugič, družba Kiesel Abbruch je na dan odpustitve zaposlovala L. kot poslovodjo. Slednji ni imel nobenih poslovnih deležev v družbi Kiesel Abbruch in je bil pristojen za njeno zastopanje zgolj z drugim poslovodjo.
- 22 Tretjič, na isti dan je družba Kiesel Abbruch zaposlovala go. S., ki se je pri njej usposabljala za prekvalifikacijo v poslovno sekretarko, ki jo je financiral Jobcenter im Landkreis Diepholz (javni zavod za zaposlovanje okrožja Diepholz). Finančno spodbudo v višini vseh prejemkov ge. S. je neposredno plačal Bundesagentur für Arbeit.
- 23 Iz odločbe predložitvenega sodišča je razvidno, da slednje za nesporno šteje, da se S. uvršča med običajno zaposlene delavce, ki jih je treba upoštevati v skladu s členom 17(1), točka 1, KSchG, s katerim je bil v nemško pravo prenesen člen 1(1)(a) Direktive 98/59. V skladu s tem bi bilo ugotovljeno, da se v to kategorijo uvršča 19 delavcev.
- 24 Zato se postavlja vprašanje, ali bi bilo v kategorijo zaposlenih delavcev v smislu teh določb treba vključiti tudi poslovodjo, kot je L., in go. S., ki se usposablja za prekvalifikacijo, tako da bi družba Kiesel Abbruch na dan zadevne opustitve v svoji poslovni enoti običajno zaposlovala več kot 20 delavcev.
- 25 V zvezi s tem predložitveno sodišče glede L. navaja, prvič, da v skladu s členom 17(5), točka 1, KSchG ni mogoče šteti za delavca ali zaposlenega v smislu te določbe članov organa pravne osebe, pristojnega za zakonito zastopanje te pravne osebe. Najštevilčnejša skupina teh članov naj bi bili poslovodje družb z omejeno odgovornostjo (Gesellschaften mit beschränkter Haftung).
- 26 Predložitveno sodišče poleg tega glede razmerij med poslovodjama in tako družbo navaja, da nemško pravo strogo razlikuje med statusom poslovodje kot organom na eni strani ter pravicami in obveznostmi poslovodje do te družbe na drugi strani. Medtem ko pridobitev tega statusa izhaja iz imenovanja poslovodje s strani skupščine družbenikov, ki je najmočnejši organ te družbe, so pravice in obveznosti poslovodje do same družbe urejene s pogodbo o poslovanju. Ta pogodba je storitvena pogodba v obliki pogodbe o poslovanju in v skladu s prevladujočo nemško sodno prakso ni pogodba o zaposlitvi.
- 27 V zvezi s tem se predložitveno sodišče sprašuje zlasti glede razlage merila za izvajanje dejavnosti po navodilih in pod nadzorom drugega organa te družbe, ki izhaja iz sodbe Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674), v kateri je šlo za člana uprave kapitalske družbe, in za določitev statusa delavca v smislu prava Unije.

- 28 Drugič, glede „pripravnika“, kot je ga. S., ki opravlja prakso v podjetju z namenom pridobitve ali poglobitve znanj ali se poklicno usposablja, predložitveno sodišče navaja, da priznanemu poklicnemu usposabljanju sicer običajno sledi sklenitev ustrezne pogodbe med podjetjem, izvajalcem usposabljanja, in vajencem ter plačilo osebnih dohodkov s strani podjetja, ki usposablja, vendar usposabljanje ge. S. ni bilo predmet takšne pogodbe in družba Kiesel Abbruch ji ni plačala osebnih dohodkov.
- 29 Predložitveno sodišče se zato sprašuje glede meril, ki so upoštevana za presojo, ali so osebe, ki se tako poklicno usposabljujejo ali opravljajo takšno pripravništvo, delavci v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59, zlasti pa ali je v zvezi s tem upošteveno, da v takšnih okoliščinah osebni dohodek plača neposredno delodajalec.
- 30 Arbeitsgericht Verden je v teh okoliščinah prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

- „1. Ali je treba upošteveno pravo Unije, zlasti člen 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki člana uprave kapitalske družbe, četudi svojo dejavnost opravlja pod vodstvom in nadzorom drugega organa te družbe, če za to dejavnost prejema plačilo in nima deležev v tej družbi, izključuje iz izračuna števila zaposlenih delavcev, predvidenega v tej določbi?
2. Ali je treba upošteveno pravo Unije, zlasti člen 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59 razlagati tako, da določa, da je treba pri izračunu števila zaposlenih, kot ga določa ta predpis, kot delavce upoštevati tudi tiste osebe, ki, četudi jih delodajalec ne plačuje, vendar prejemajo finančne spodbude in so priznane s strani organov javne oblasti, pristojnih za spodbujanje zaposlovanja, praktično opravljajo delo z namenom pridobivanja ali poglobitve znanja ali dokončanja poklicnega usposabljanja („pripravnik“), ali pa lahko države članice to uredijo v okviru nacionalne zakonodaje ali prakse?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 31 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1)(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki iz izračuna števila zaposlenih delavcev, določenega v tej določbi, izključuje člana uprave kapitalske družbe, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki svojo dejavnost opravlja pod vodstvom in nadzorom drugega organa te družbe, za to dejavnost prejema plačilo in nima deležev v tej družbi.
- 32 Da bi lahko odgovorili na vprašanje, je treba najprej spomniti, da je z usklajevanjem predpisov, ki se uporabljajo za kolektivne odpuste, zakonodajalec Unije nameraval hkrati zagotoviti primerljivo varstvo pravic delavcev v različnih državah članicah in približati stroške, ki jih nosijo podjetja v Uniji zaradi izvajanja teh varstvenih predpisov (glej zlasti sodbo Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 48, in Komisija/Italija, C-596/12, EU:C:2014:77, točka 16).
- 33 Zato pojma „delavec“ iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59, drugače kot navaja družba Kiesel Abbruch, ni mogoče opredeliti z napotitvijo na zakonodajo držav članic, ampak jo je treba razlagati avtonomno in enotno v pravnem redu Unije (glej po analogiji sodbo Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 49). Sicer bi o podrobnih pravilih za izračun teh pragov in tako o samih navedenih pragih odločale države članice, ker bi taka razlaga tem omogočala, da spremenijo področje uporabe navedene direktive in ji odvzamejo polni učinek (glej v tem smislu sodbo Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 47).

- 34 Dalje, iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da je treba navedeni pojem „delavec“ opredeliti glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje, ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevnih oseb. V teh okoliščinah je bistvena značilnost delovnega razmerja okoliščina, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, za katero prejema plačilo (glej sodbo Komisija/Italija, C-596/12, EU:C:2014:77, točka 17, ki se po analogiji sklicuje na sodbo Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 39).
- 35 V zvezi s tem, ker predložitveno sodišče poudarja dejstvo, da je delovno razmerje poslovodje, kot je to v postopku v glavni stvari, urejeno zlasti s pogodbo o poslovođenju, ki v skladu z nemško sodno prakso ni pogodba o zaposlitvi, je treba najprej ugotoviti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pravna narava delovnega razmerja glede na nacionalno pravo ne more imeti nikakršnih posledic za status delavca v smislu prava Unije (glej v tem smislu sodbo Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, točka 26 in navedena sodna praksa).
- 36 Iz tega sledi, da če oseba izpolnjuje pogoje iz točke 34 te sodbe, je narava pravnega razmerja, ki jo povezuje z drugo stranko v delovnem razmerju, brez pomena za uporabo Direktive 98/59 (glej po analogiji sodbo Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 40).
- 37 Drugič, v delu, v katerem predložitveno sodišče v zadevi v glavni stvari med drugim sprašuje glede obstoja razmerja podrejenosti, v skladu s sodno prakso Sodišča v zvezi s pojmom delavca, ker je stopnja odvisnosti ali podrejenosti poslovodje, kot je ta v postopku v glavni stvari, pri izvajanju njegovih funkcij manjša, kot je v primeru delavca v smislu običajnih opredelitev v nemškem pravu, je treba navesti, da je obstoj takšnega razmerja podrejenosti treba presoјati v vsakem posameznem primeru glede na vse vidike in okoliščine, značilne za obstoječa razmerja med strankami (glej v tem smislu sodbo Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 46).
- 38 V zvezi s tem iz sodne prakse Sodišča, ki se uporabi v kontekstu Direktive 98/59, izhaja, da dejstvo, da ima oseba status člana uprave kapitalske družbe, kot tako ne more izključiti, da je ta oseba v položaju podrejenosti v razmerju do te družbe (glej v tem smislu sodbi Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 47, in Komisija/Italija, C-596/12, EU:C:2014:77, točke 14, 17 in 18). Preučiti je namreč treba pogoje, pod katerimi je bil član uprave zaposlen, vrsto nalog, ki so mu bile zaupane, okvir, v katerem se te naloge opravljajo, obseg pooblastil zadevne osebe in nadzor, ki se nad njo izvaja v družbi, ter okoliščine, v katerih jo je mogoče odpoklicati (glej sodbo Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 47).
- 39 Sodišče je že presodilo, da član uprave kapitalske družbe, ki za plačilo opravlja storitve za družbo, ki ga je imenovala in katere del je, ki svojo dejavnost opravlja pod vodstvom ali nadzorom drugega organa te družbe in ki ga je kadar koli mogoče brez omejitev odpoklicati s funkcije, na prvi pogled izpolnjuje pogoje, da se opredeli kot „delavec“ v smislu prava Unije (glej v tem smislu sodbo Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točki 51 in 56).
- 40 V obravnavanem primeru je treba navesti, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da je poslovodja kapitalske družbe, kot je ta v zadevi v glavni stvari, imenovan na skupščini družbenikov te družbe, ki lahko v vsakem trenutku prekliče njegov mandat proti volji poslovodje. Poleg tega je ta poslovodja pri izvajanju svoje dejavnosti podrejen navodilom in nadzoru tega organa kot tudi predvsem zahtevam in omejitvam, ki so mu naložene v ta namen. Poleg tega je treba navesti, čeprav ta vidik v teh okoliščinah sam po sebi ni bistven, da poslovodja, kot je v zadevi v glavni stvari, nima v lasti deležev družbe, za katero opravlja svoje naloge.
- 41 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da je tak član uprave kapitalske družbe – ne glede na dejstvo, da ima pri izvajanju svojih nalog polje proste presoje, ki presega tistega, ki ga ima delavec v smislu nemškega prava, ki mu lahko delodajalec v posameznih primerih, kot je navedlo nacionalno sodišče, natančno določi delovne naloge, ki jih mora opraviti, ter način, kako jih mora opraviti – v podrejenem položaju v razmerju do družbe v smislu sodne prakse, navedene v točkah 38 in 39 te sodbe (glej v tem smislu sodbo Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točke od 49 do 51).

- 42 Poleg tega ni sporno, da poslovodja, kot je ta v postopku v glavni stvari, za svojo dejavnost prejema osebni dohodek.
- 43 Glede na zgoraj navedeno je zato treba ugotoviti, da je treba člana uprave kapitalske družbe, kot je ta v postopku v glavni stvari, opredeliti kot „delavca“ v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59 in zato upoštevati pri izračunu pragov, ki so tam navedeni.
- 44 To razlago poleg tega potrjuje cilj te direktive, katere namen je predvsem, kot izhaja iz njene uvodne izjave 2, delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo. V skladu s tem ciljem se pojmov, ki določajo področje uporabe te direktive, med katerimi je tudi pojem „delavec“ iz člena 1(1)(a) te direktive, ne sme razlagati ozko (glej v tem smislu sodbi Athinaiki Chartopoïia, C-270/05, EU:C:2007:101, točki 25 in 26, in po analogiji sodbo Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, točka 22).
- 45 Nazadnje je treba zavrniti trditve družbe Kiesel Abbruch in estonske vlade, da poslovodja, kot je ta v postopku v glavni stvari, v primeru kolektivnih odpustitev ne potrebuje varstva na podlagi Direktive 98/59.
- 46 V zvezi s tem je treba navesti, da na eni strani nič ne kaže na to, da je zaposleni, ki je član uprave kapitalske družbe, zlasti male in srednje velike kapitalske družbe, kot je ta v postopku v glavni stvari, nujno v položaju, ki se razlikuje od položaja drugih oseb, zaposlenih v tej družbi, kar zadeva nujnost, da se blažijo posledice njegove odpustitve in zlasti v ta namen v skladu s členom 3(1) te direktive pristojni javni organ o tem obvesti, da ta bi lahko našel rešitve za težave, nastale zaradi vseh zadevnih odpustitev (glej v tem smislu sodbi Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, točka 48, in Claes in drugi, od C-235/10 do C-239/10, EU:C:2011:119, točka 56).
- 47 Na drugi strani je treba navesti, da nacionalna ureditev ali praksa, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki iz izračuna števila zaposlenih delavcev, določenega v členu 1(1)(a) Direktive 98/59, izključuje člana uprave kapitalske družbe, ne le da vpliva na varstvo, ki ga daje ta direktiva njenim članom, temveč predvsem prikrajša vse delavce, zaposlene v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kot 20 delavcev, za pravice, ki jih imajo na podlagi te direktive, in zato zmanjšuje njen polni učinek (glej v tem smislu sodbo Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, EU:C:2007:37, točka 48).
- 48 Glede na vse navedeno je na prvo vprašanje treba odgovoriti, da je treba člen 1(1)(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki iz izračuna števila zaposlenih delavcev, določenega v tej določbi, izključuje člana uprave kapitalske družbe, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki svojo dejavnost opravlja pod vodstvom in nadzorom drugega organa te družbe, za to dejavnost prejema plačilo in nima deležev v tej družbi.

Drugo vprašanje

- 49 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1)(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da določa, da je treba za osebo, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki opravlja praktično delo v podjetju v obliki pripravništva, ne da bi jo plačeval delodajalec, vendar od organa javne oblasti, pristojnega za spodbujanje zaposlovanja, ki to dejavnost priznava, prejema finančno spodbudo za praktično opravljeno delo z namenom pridobivanja ali poglobitve znanja ali dokončanja poklicnega usposabljanja, šteti, da ima status delavca v smislu te določbe.
- 50 V zvezi s tem je treba spomniti, prvič, da iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da pojem delavca v pravu Unije zajema osebe, ki opravljajo pripravništvo ali opravijo poklicna usposabljanja v določenem poklicu, za katere se lahko šteje, da pomenijo praktično pripravo v povezavi z opravljanjem zadevnega poklica, če se ta obdobja opravijo v pogojih dejanske in učinkovite plačljive dejavnosti za delodajalca, v njegovo korist in po njegovih navodilih. Sodišče je presodilo, da tega

sklepa ne omaja niti okoliščina, da je produktivnost zadevne osebe majhna, da slednja ne opravlja vseh nalog in zato opravlja le omejeno število delovnih ur na teden ter prejema le omejen osebni dohodek (glej v tem smislu zlasti sodbe Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, točke od 19 do 21; C-3/90, EU:C:1992:89, točki 15 in 16; Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, točki 15 in 16; Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, točki 33 in 34, in Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, točka 13).

- 51 Drugič, iz sodne prakse Sodišča prav tako izhaja, da niti pravni kontekst delovnega razmerja v nacionalnem pravu, v okviru katerega se opravlja poklicno usposabljanje ali praksa, niti izvor sredstev, namenjenih za osebni dohodek, zlasti pa, kot v tem primeru, njegovo financiranje iz javnih sredstev, ne morejo imeti nikakršnih posledic za odgovor na vprašanje, ali je nekoga treba šteti za delavca (glej v tem smislu zlasti sodbe Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, točki 15 in 16; Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, točka 28, in Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, točka 34).
- 52 V teh okoliščinah in glede na navedene preudarke, zlasti v točkah 33, 34 in 44 te sodbe, je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1)(a) Direktive 98/59 razlagati tako, da je treba za osebo, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki opravlja praktično delo v podjetju v obliki pripravništva, ne da bi jo plačeval delodajalec, vendar od organa javne oblasti, pristojnega za spodbujanje zaposlovanja, ki to dejavnost priznava, prejema finančno spodbudo za praktično opravljeno delo z namenom pridobivanja ali poglobitve znanja ali dokončanja poklicnega usposabljanja, šteti, da ima status delavca v smislu te določbe.

Stroški

- 53 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. Člen 1(1)(a) Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki iz izračuna števila zaposlenih delavcev, določenega v tej določbi, izključuje člana uprave kapitalske družbe, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki svojo dejavnost opravlja pod vodstvom in nadzorom drugega organa te družbe, za to dejavnost prejema plačilo in nima deležev v tej družbi.
2. Člen 1(1)(a) Direktive 98/59 je treba razlagati tako, da je treba za osebo, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki opravlja praktično delo v podjetju v obliki pripravništva, ne da bi jo plačeval delodajalec, vendar od organa javne oblasti, pristojnega za spodbujanje zaposlovanja, ki to dejavnost priznava, prejema finančno spodbudo za praktično opravljeno delo z namenom pridobivanja ali poglobitve znanja ali dokončanja poklicnega usposabljanja, šteti, da ima status delavca v smislu te določbe.

Podpisi