



Rättsfallssamlingen

Mål C-229/14

**Ender Balkaya
mot**

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH

(begäran om förhandsavgörande från Arbeitsgericht Verden)

”Begäran om förhandsavgörande — Direktiv 98/59/EG — Artikel 1.1 a — Kollektiva uppsägningar — Begreppet arbetstagare — Medlem i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar — Person som arbetar inom ramen för ett program för utbildning och återinträde på arbetsmarknaden och som får statligt stöd för utbildningen utan att få ersättning från arbetsgivaren”

Sammanfattning – Domstolens dom (första avdelningen) av den 9 juli 2015

1. *Socialpolitik — Tillnärmning av lagstiftning — Kollektiva uppsägningar — Direktiv 98/59 — Tillämpningsområde — Begreppet arbetstagare — Självständig och enhetlig tolkning*

(Rådets direktiv 98/59, artikel 1.1 a)

2. *Socialpolitik — Tillnärmning av lagstiftning — Kollektiva uppsägningar — Direktiv 98/59 — Tillämpningsområde — Tröskelvärden för anställda arbetstagare — Nationell lagstiftning som vid den beräkningen inte beaktar en ledamot i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar — Otillåtet*

(Rådets direktiv 98/59, skäl 2 och artikel 1.1 a)

3. *Socialpolitik — Tillnärmning av lagstiftning — Kollektiva uppsägningar — Direktiv 98/59 — Tillämpningsområde — Begreppet arbetstagare — Praktikant som utför praktiskt arbete inom ett företag — Omfattas*

(Rådets direktiv 98/59, artikel 1.1 a)

1. Se domen.

(se punkterna 33, 34, 36 och 37)

2. Artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning eller praxis som vid den beräkning av antalet anställda som föreskrivs i bestämmelsen, inte inbegriper en medlem i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar som utför sitt arbete under ledning och kontroll av ett annat av bolagets organ, får ersättning som vederlag för sin verksamhet och själv inte äger andelar i bolaget.

Den omständigheten att en person är medlem i ett ledningsorgan i ett bolag med begränsat ansvar innebär i detta hänseende inte i sig att det är uteslutet att personen i fråga befinner sig i en underordnad ställning i förhållande till bolaget. Härvid ska omständigheterna i samband med denne medlems rekrytering, vederbörandes uppdrag, det sammanhang i vilket uppdragen utförs, omfattningen av dennes befogenheter, den kontroll som han eller hon är föremål för från bolagets sida och de omständigheter under vilka han eller hon kan entledigas beaktas. Även om en sådan medlem i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar vid utförandet av sina arbetsuppgifter har ett utrymme för skönsmässig bedömning, som i synnerhet går utöver det utrymme som en arbetstagare har enligt nationell rätt – vilken kan få detaljerade anvisningar av arbetsgivaren om de särskilda uppgifter som denne ska utföra och sättet som de ska utföras på – är det inte desto mindre så, att vederbörande befinner sig i en underordnad ställning i förhållande till bolaget.

Den tolkningen stöds även av syftet med direktiv 98/59, vilket, såsom framgår av skäl 2 i detsamma, bland annat är att ge arbetstagare större skydd vid kollektiva uppsägningar. I enlighet med det målet ska de begrepp som definierar direktivets tillämpningsområde, inbegripet begreppet arbetstagare i artikel 1.1 a i samma direktiv, inte definieras snävt.

Nationell lagstiftning eller praxis som vid den beräkning av antalet anställda som föreskrivs i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 inte beaktar ledamöterna i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar, kan slutligen inte endast påverka det skydd som dessa ledamöter ges genom direktivet, utan den kan framför allt beröva samtliga anställda i vissa företag som normalt sysselsätter fler än 20 arbetstagare de rättigheter dessa har enligt nämnda direktiv, och därför hindra direktivets ändamålsenliga verkan.

(se punkterna 38, 41, 44, 47 och 48 samt domslutet 1)

3. Artikel 1.1 a i direktiv 98/59 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att en person som utför praktiskt arbete inom ett företag i form av praktiktjänstgöring utan att få ersättning från sin arbetsgivare, men som får ekonomiskt stöd från det offentliga organ som har ansvar för främjande av arbete för denna aktivitet som erkänts av nämnda organ för att förvärva eller fördjupa kunskaper eller genomgå en yrkesutbildning, ska anses vara arbetstagare i den mening som avses i bestämmelsen.

Begreppet arbetstagare inom unionsrätten omfattar personer som fullgör förberedande praktik eller lärlingstid inom ett yrke – en tid som kan betraktas som en praktisk förberedelse för själva utövandet av det aktuella yrket – eftersom den tiden har fullgjorts på de villkor som utmärker faktiskt och verkligt avlönat arbete för en arbetsgivares räkning och under dennes ledning.

Vidare kan varken anställningsförhållandets rättsliga form i nationell rätt – inom vilken yrkesutbildning eller praktik fullgörs – eller var de resurser som används till att ersätta personen i fråga härrör från och i synnerhet inte att ersättningen finansieras genom statligt stöd, på något sätt påverka huruvida en person ska kvalificeras som arbetstagare eller ej.

(se punkterna 50–52 samt domslutet 2)