



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 9 juli 2015*

”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”

I mål C-229/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Arbeitsgericht Verden (Tyskland) genom beslut av den 6 maj 2014, som inkom till domstolen den 12 maj 2014, i målet

Ender Balkaya

mot

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Tizzano samt domarna S. Rodin (referent), A. Borg Barthet, E. Levits och M. Berger,

generaladvokat: Y. Bot,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Ender Balkaya, genom M. Barton, Rechtsanwalt,
- Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, genom P. Wallenstein, Rechtsanwalt,
- Estlands regering, genom N. Grünberg, i egenskap av ombud,
- Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. Kellerbauer och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16, och rättelse i EGT L 37, 2000, s. 35).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Ender Balkaya och Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (nedan kallat Kiesel Abbruch). Målet rör lagenligheten av en uppsägning på ekonomiska grunder som meddelades av Kiesel Abbruch vid nedläggningen av en verksamhet, utan att bolaget före uppsägningen hade anmält planerade kollektiva uppsägningar till Bundesagentur für Arbeit (den federala arbetsförmedlingen).

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I artikel 1.1 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med

- a) *kollektiva uppsägningar*: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är
 - i) antingen under en period av 30 dagar
 - minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,
 - minst 10 % av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,
 - minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,
 - ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.
- b) *arbetstagarrepresentanter*: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.”

- 4 I artikel 3 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

”1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

...

2. Arbetsgivarna skall tillstålla arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.”

5 I artikel 4.1 och 4.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.”

6 Artikel 5 i samma direktiv har följande lydelse:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.”

Tysk rätt

7 17 § lagen om skydd mot ogrundad uppsägning (Kündigungsschutzgesetz) (nedan kallad KSchG), som rör skyldigheten att anmäla kollektiva uppsägningar, har följande lydelse:

”(1) Arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetsförmedlingen före uppsägning

1. av fler än 5 arbetstagare på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 60 arbetstagare,

...

under en period av 30 kalenderdagar. Andra typer av upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ ska jämföras med uppsägningar.

(2) En arbetsgivare som avser att vidta uppsägningar som enligt punkt 1 ska anmälas är skyldig att i god tid förse företagsnämnden med all relevant information, och ska i synnerhet skriftligen underrätta nämnden om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,

2. antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka yrkeskategorier de tillhör,

3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka yrkeskategorier de tillhör,

4. den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

5. vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna,

6. vilka kriterier som föreslås gälla vid beräkningen av eventuella ersättningar.

...

(3) Arbetsgivaren ska även tillställa arbetsförmedlingen en kopia av skriftväxlingen med företagsnämnden. Kopian ska åtminstone innehålla de uppgifter som anges i punkt 2 led 1–5.

...

(5) I denna bestämmelse anses inte följande personer vara arbetstagare

1. medlemmarna i det organ inom en juridisk person som lagligen företräder den personen,
2. de personer inom en sammanslutning som inte är en juridisk person, som genom lag, stadgar eller bolagsavtal har rätt att företräda sammanslutningen,
3. företagsledare, organisationsledare och andra personer som innehar liknande chefsposter, i den mån dessa personer har behörighet att själva besluta om anställning och uppsägning av arbetstagare.”

8 6 § lagen om bolag med begränsat ansvar (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung) (nedan kallad GmbHG), som rör ställningen som företagsledare, har följande lydelse:

”(1) Bolaget ska ha en eller flera företagsledare.

(2) Endast fysiska personer som innehar full rättshandlingsförmåga kan vara företagsledare. ...

(3) Delägare och andra personer kan utses till företagsledare. Utnämningen sker genom bolagsavtal eller enligt bestämmelserna i tredje kapitlet i denna lag.

...”

9 I 35 § GmbHG föreskrivs följande:

”(1) Företagsledare företräder ett bolag rättsligt och utomrättsligt. ...

(2) I det fall flera företagsledare har utsetts har de endast behörighet att företräda bolaget gemensamt, om inte annat anges i bolagsavtalet. ...

...”

10 I 37 § GmbHG som har rubriken ”Begränsningar av företrädarnas befogenheter”, föreskrivs följande:

”(1) Företagsledare är i förhållande till bolaget skyldiga att iaktta de begränsningar av befogenheten som följer av bolagsordningen eller genom delägarnas beslut, om inte annat anges genom förbehåll.

(2) Begränsningen av företagsledarnas befogenhet är inte bindande för tredje man. Så är fallet särskilt när befogenheten är begränsad till att gälla vissa rättshandlingar eller kategorier av rättshandlingar, under vissa omständigheter, en viss tidsperiod, eller vissa bestämda platser, samt i de fall vissa rättshandlingar kräver ett godkännande från delägarna eller ett organ i bolaget.”

11 I 38 § GmbHG, som avser entledigande av en företagsledare, föreskrivs följande:

”) Företagsledare kan när som helst entledigas utan att det påverkar en eventuell rätt till skadestånd enligt gällande kontrakt.

2) Entledigande av företagsledare kan genom bolagsordningen begränsas till att vara möjlig endast då allvarliga skäl motiverar ett sådant beslut. Ett grovt fel eller oförmåga att styra bolagets verksamhet på ett korrekt sätt anses i synnerhet utgöra sådana skäl.”

12 I 43 § GmbHG, som avser en företagsledares ansvar, föreskrivs följande:

”(1) Företagsledare ska vid utförandet av sina uppgifter för bolaget vidta den vederbörliga omsorg som krävs av en medveten näringsidkare.

(2) Företagsledare som åsidosätter sina skyldigheter är solidariskt ansvariga gentemot bolaget för den skada som de har vållat.

...”

13 46 § GmbHG, med rubriken ”Delägarnas befogenhet”, har följande lydelse:

”Delägarna ska besluta om

1. fastställelse av årsredovisningen och utdelningen av vinster,
- 1a. offentliggörande av årsredovisningen enligt de internationella normerna för redovisning ... och godkännande av det årsbokslut som upprättats av företagsledarna,
- 1b. godkännande av en koncerns konsoliderade balansräkning som upprättats av företagsledarna,
2. infordrande av kapitaltillskott,
3. återbetalning av ytterligare betalningar,
4. uppdelning, sammanläggning och avskrivning av andelar,
5. utnämning och entledigande av företagsledare, samt beviljande och upphävande av ansvarsfrihet för dem,
6. kontroll- och övervakningsåtgärder avseende företagsledningen,
7. utnämning av firmatecknare och de personer som har befogenhet att styra över företaget hela verksamhet och att företa rättshandlingar för bolaget,
8. väckande av skadeståndstalan för bolagets räkning mot en företagsledare eller en delägare på grund av bolagsbildningen eller bolagets förvaltning samt företräddande av bolaget vid ett förfarande mot en företagsledare.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

14 Kiesel Abbruch, ett bolag med begränsat ansvar, bildat enligt tysk rätt, anställde Ender Balkaya som tekniker med verkan från den 1 april 2011. Ender Balkaya arbetade inom bolaget och hos bolagets kunder.

15 Kiesel Abbruch sade upp anställningsavtalen för alla sina anställda, inbegripet Ender Balkaya, med verkan från den 15 februari 2013 och upphörde med hela sin verksamhet i Achim (Tyskland), vilken hade gått med förlust. Ender Balkaya delgavs uppsägningen genom skrivelse av den 7 januari 2013.

- 16 Det framgår att Kiesel Abbruch inte hade anmält den planerade kollektiva uppsägningen till Bundesagentur für Arbeit innan Ender Balkaya sades upp.
- 17 Ender Balkaya har vid den hänskjutande domstolen åberopat den underlåtelsen för att bestrida giltigheten av sin uppsägning, samt hävdade att antalet arbetstagare på Kiesel Abbruch vid anläggningen i Achim normalt var fler än det tröskelvärde på 20 personer som föreskrivs i 17 § 1.1 KSchG och att bolaget därför, enligt bestämmelsens lydelse, var skyldigt att göra en sådan anmälan före uppsägningen.
- 18 Såsom framgår av beslutet om hänskjutande är det ostridigt att 18 arbetstagare, däribland Ender Balkaya, ingick bland de arbetstagare som normalt var sysselsatta av Kiesel Abbruch vid nämnda anläggning på dagen för uppsägningen.
- 19 Parterna i målet tvistar däremot i frågan huruvida tre andra personer som också var anställda av Kiesel Abbruch ska räknas av från den kategorin vid fasställandet av huruvida det tröskelvärde på 20 personer som föreskrivs i 17 § 1.1 KSchG var nådd.
- 20 Det rör sig för det första om S. som var anställd som konstruktör och som själv sade upp sitt anställningsavtal från och med den 7 december 2012.
- 21 För det andra, rör det sig om L. som var anställd som företagsledare på Kiesel Abbruch den dag då uppsägningarna meddelades. L. innehade inga andelar i Kiesel Abbruch och hade endast befogenhet att företräda bolaget tillsammans med en annan företagsledare.
- 22 För det tredje rör det sig om S. som var anställd av Kiesel Abbruch den dagen och genomgick en utbildning för omskolning till administrativ assistent vid bolaget, vilken finansierades av Jobcenter im Landkreis (offentliga arbetsförmedlingen för förvaltningsområdet Diepholz). Ett ekonomiskt stöd som motsvarade hela den lön som skulle utbetalas till S. som ersättning för hennes arbete inom utbildningen betalades ut direkt till S. från Bundesagentur für Arbeit.
- 23 Det framgår av beslutet om hänskjutande att den nationella domstolen anser att det konstaterats att S. omfattas av den kategori av arbetstagare som normalt var sysselsatta i verksamheten och som ska beaktas i enlighet med 17 § 1.1 KSchG, genom vilken artikel 1.1 a i direktiv 98/59 har införlivats i tysk rätt. Det är således fastställt att 19 arbetstagare omfattas av den kategorin.
- 24 Följaktligen uppkommer frågan huruvida även en företagsledare, såsom L., och en person som genomgår en utbildning för omskolning, såsom S. ska ingå i kategorin för anställda arbetstagare i den mening som avses i bestämmelserna, så att det i det nationella målet ska anses att 20 arbetstagare normalt var sysselsatta av Kiesel Abbruch inom dess verksamhet på dagen för den ifrågavarande uppsägningen.
- 25 Den hänskjutande domstolen har i detta hänseende, för det första, angående L., preciserat att enligt 17 § 5.1 KSchG anses inte medlemmar i det organ inom en juridisk person som är juridisk företrädare för den personen vara arbetstagare eller löntagare i den mening som avses i bestämmelsen. Den största gruppen till antalet medlemmar sett är, enligt samma domstol, gruppen företagsledare i bolag med begränsat ansvar (Gesellschaften mit beschränkter Haftung).
- 26 Den hänskjutande domstolen har dessutom påpekat, rörande förhållandet mellan företagsledaren och ett sådant bolag, att det i tysk rätt tydligt skiljs på ställningen som företagsledare såsom organ, å ena sidan, och företagsledarens rättigheter och skyldigheter gentemot bolaget, å andra sidan. Förvärvandet av den ställningen följer av utnämningen till företagsledare vid bolagsstämman, som är bolagets högsta beslutsfattande organ, medan företagsledarens rättigheter och skyldigheter gentemot samma bolag regleras i företagsledarens tjänsteavtal. Det avtalet är ett tjänsteavtal i form av ett förvaltningsavtal och utgör inte ett anställningsavtal enligt tysk rättspraxis.

- 27 I detta sammanhång vill den hänskjutande domstolen i synnerhet få klarhet i tolkningen av det kriterium som följer av domen Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) och som rör en ledamot i en verkställande kommitté i ett bolag – och som fastställts för bedömningen av huruvida en person som utför arbete under ledning eller kontroll av ett annat av bolagets organ, ska kvalificeras som arbetstagare i den mening som avses i unionsrätten.
- 28 Vad för det andra gäller en person som S., som definieras som ”praktikant”, och som i praktiken utför arbete i företaget för att förvärva eller fördjupa kunskaper eller genomgå en yrkesutbildning, har den hänskjutande domstolen påpekat att medan en erkänd yrkesutbildning vanligtvis resulterar i att ett avtal i detta hänseende ingås mellan det företag som erbjuder utbildningen och praktikanten och i att det företaget betalar ersättning, är den utbildning som S har fått inte föremål för ett sådant avtal och Kiesel Abbruch har inte utbetalat någon ersättning till S.
- 29 Den hänskjutande domstolen vill därför få klarhet i vilka relevanta kriterier som ska tillämpas för att bedöma huruvida personer som genomgår en sådan yrkesutbildning eller en sådan praktik är arbetstagare i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 och i synnerhet huruvida det i detta hänseende är relevant att ersättning betalas ut direkt av arbetsgivaren.
- 30 Mot denna bakgrund beslutade Arbeitsgericht Verden att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen.
- ”1. Ska den tillämpliga unionsrätten, särskilt artikel 1.1 a i direktiv 98/59/EG tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser eller praxis, vilka vid den beräkning av antalet anställda som föreskrivs i bestämmelsen inte tar hänsyn till en medlem i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar, även om vederbörande 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?
2. Ska den tillämpliga unionsrätten, särskilt artikel 1.1 a i direktiv 98/59/EG tolkas så, att det är obligatoriskt att, vid den beräkning av antalet anställda som föreskrivs i bestämmelsen, som arbetstagare även räkna in de personer som, utan ersättning från arbetsgivaren, ändå med ekonomiskt stöd och erkännande från de offentliga organ som har ansvar för främjande av arbete, i praktiken utför arbete för att förvärva eller fördjupa kunskaper eller genomgå en yrkesutbildning (’praktikanter’), eller ankommer det på medlemsstaterna att anta nationella bestämmelser eller utarbeta praxis för detta?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

- 31 Den hänskjutande domstolen vill genom sin första fråga få klarhet i huruvida artikel 1.1 a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationell lagstiftning eller praxis som vid den beräkning av antalet anställda som föreskrivs i bestämmelsen, inte beaktar en medlem i företagsledningen i ett bolag, såsom den som är i fråga i det nationella målet, 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.
- 32 För att kunna besvara den frågan erinrar domstolen inledningsvis om att unionslagstiftarens avsikt genom harmoniseringen av de bestämmelser som är tillämpliga vid kollektiva uppsägningar har varit att både säkerställa ett jämförbart skydd för arbetstagarnas rättigheter i de olika medlemsstaterna och

ett tillnärmande av de kostnader som detta skydd innebär för företagen i Europeiska unionen (se, bland annat, dom kommissionen/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 48 och dom kommissionen/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, punkt 16).

- 33 Begreppet arbetstagare i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 kan, i motsats till vad Kiesel Abbruch har hävdad, således inte definieras med hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning, utan detta begrepp ska ges en självständig och enhetlig tolkning i unionens rättsordning (se, analogt, kommissionen/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punkt 49). I annat fall skulle medlemsstaterna kunna ändra beräkningsreglerna för de tröskelvärden som föreskrivs däri, och följaktligen tröskelvärdena, vilket således skulle innebära att medlemsstaterna kunde ändra direktivets tillämpningsområde och därmed frånta direktivet dess fulla verkan (se, för ett liknande resonemang, dom Confédération générale du travail m.fl., C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 47).
- 34 Det framgår vidare av domstolens fasta praxis att begreppet arbetstagare ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av inblandade parter rättigheter och skyldigheter. Det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande i detta sammanhang är att en person under en viss tid utför arbete åt en annan person och under dennes ledning och att förstnämnda person får ersättning för detta arbete (se dom kommissionen/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, punkt 17, som analogt hänvisar till dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 39).
- 35 I den mån den hänskjutande domstolen har betonat att en företagsledares anställningsförhållande, såsom det som är i fråga i det nationella målet, särskilt regleras av ett tjänsteavtal avseende tjänsten som företagsledare, vilket enligt tysk rättspraxis inte utgör ett anställningsavtal, ska det i detta hänseende för det första påpekas att det framgår av domstolens fasta praxis att frågan huruvida anställningsförhållandet enligt nationell rätt är ett rättsförhållande saknar betydelse vid bedömningen av om en person ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättslig mening (se, för ett liknande resonemang, dom Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 26 och där angiven rättspraxis).
- 36 Härav följer att beskaffenheten av det rättsliga band som binder en person till den andra parten i ett anställningsförhållande saknar betydelse för tillämpningen av direktiv 98/59, i den mån som personen i fråga uppfyller de kriterier som räknas upp i punkt 34 ovan (se, analogt, dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 40).
- 37 Den hänskjutande domstolen frågar sig bland annat huruvida en underordnad ställning föreligger i det nationella målet i enlighet med EU-domstolens praxis avseende begreppet arbetstagare, då omfattningen av en företagsledares oberoende eller underordnade ställning, såsom den som är i fråga i det nationella målet, vid utförandet av vederbörandes arbetsuppgifter är mindre omfattande än en arbetstagares enligt den vanliga betydelsen i tysk rätt. Domstolen påpekar härvid att bedömningen av huruvida en sådan underordnad ställning är för handen ska göras i varje enskilt fall med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållandet mellan parterna (se, för ett liknande resonemang, dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 46).
- 38 I detta hänseende följer det av den praxis från domstolen som är tillämplig i samband med direktiv 98/59, att den omständigheten att en person är medlem i ett ledningsorgan i ett bolag med begränsat ansvar inte i sig innebär att det är uteslutet att personen i fråga befinner sig i en underordnad ställning i förhållande till bolaget (se, för ett liknande resonemang, dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 47 och dom kommissionen/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, punkterna 14, 17 och 18). 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 (se dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 47).

- 39 Domstolen har således redan slagit fast att en ledamot i en verkställande kommitté i ett bolag med begränsat ansvar som mot ersättning utför arbete åt det bolag som utnämnt vederbörande, som utgör en integrerad del av bolaget, som är verksam under ett annat bolagsorgans ledning eller kontroll och som när som helst och utan begränsning kan entledigas från sitt uppdrag, uppfyller kriterierna för att kvalificeras som "arbetstagare", i den mening som avses i unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkterna 51 och 56).
- 40 Det ska i förevarande fall påpekas att det framgår av beslutet om hänskjutande att en företagsledare i ett bolag med begränsat ansvar, såsom den som är i fråga i det nationella målet, utnämns vid bolagsstämman som när som helst och mot företagsledarens vilja kan entlediga denne från sitt uppdrag. Företagsledaren lyder dessutom under det organets ledning och kontroll vid utförandet av sitt arbete och i synnerhet under de krav och begränsningar som ålagts denne i det hänseendet. Det ska för övrigt påpekas – utan att det i sig är av avgörande betydelse i detta sammanhang – att en sådan företagsledare som den som är i fråga inte äger någon andel i det bolag som denne är verksam i.
- 41 Domstolen finner under dessa omständigheter att 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 tysk rätt – vilken, såsom den nationella domstolen har påpekat, 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 enligt den rättspraxis som nämns i punkterna 38 och 39 ovan (se, för ett liknande resonemang, dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkterna 49–51).
- 42 Det framgår dessutom att en sådan företagsledare som den som är i fråga i det nationella målet får ersättning som vederlag för sitt arbete.
- 43 Mot bakgrund av det ovan anförda ska det därför konstateras att en sådan medlem i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar som den som är i fråga i det nationella målet, ska kvalificeras som "arbetstagare" i den mening som avses i artikel 1.1 a i direktiv 98/59 och ska således beaktas vid beräkningen av de tröskelvärden som föreskrivs däri.
- 44 Den tolkningen stöds även av direktivets syfte, 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 (se, för ett liknande resonemang, dom Athinaïki Chartopoïia, C-270/05, EU:C:2007:101, punkterna 25 och 26, och, analogt, dom Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 22).
- 45 Slutligen kan inte det argument som Kiesel Abbruch och den estniska regeringen anför, att en sådan medlem i en företagsledning som den som är i fråga i det nationella målet inte behöver det skydd som erbjuds genom direktiv 98/59 vid kollektiva uppsägningar, godtas.
- 46 Domstolen påpekar i detta hänseende att ingenting ger vid handen att en anställd som är medlem i företagsledningen i ett bolag med begränsat ansvar, i synnerhet ett litet eller ett medelstort bolag, såsom det som är i fråga i det nationella målet, nödvändigtvis befinner sig i en annan situation än andra personer som är anställda av företaget vad gäller behovet av att mildra följderna av en sådan uppsägning och att i detta syfte, i enlighet med artikel 3.1 i direktivet, bland annat underrätta den behöriga myndigheten så att denna kan försöka lösa de problem som uppstår på grund av de planerade uppsägningarna (se, för ett liknande resonemang, dom Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punkt 48 och dom Claes m.fl., C-235/10–C-239/10, EU:C:2011:119, punkt 56).

- 47 Det ska vidare påpekas att sådan nationell lagstiftning eller praxis som den som är i fråga i det nationella målet, 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, inte endast kan 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, för ett liknande resonemang, dom *Confédération générale du travail m.fl.*, C-385/05, EU:C:2007:37, punkt 48).
- 48 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 1.1 a i direktiv 98/59 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, såsom den som är i fråga i det nationella målet, 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 andra frågan

- 49 Den hänskjutande domstolen vill genom sin andra fråga få klarhet i huruvida artikel 1.1 a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en person, såsom den som är i fråga i det nationella målet, som utför ett 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, i syfte att förvärva eller fördjupa kunskaper eller genomgå en yrkesutbildning, ska anses vara arbetstagare i den mening som avses i bestämmelsen.
- 50 Domstolen påpekar i detta hänseende för det första att det följer av dess fasta praxis att 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. Domstolen har understrukt att denna slutsats inte vederläggs av att den berörda personen uppvisar en låg produktivitet, inte har en full tjänst och därför endast arbetar ett begränsat antal timmar per vecka och således endast uppbär en begränsad ersättning för sitt arbete (se för ett liknande resonemang, bland annat, dom *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, punkterna 19–21, dom *Bernini*, C-3/90, EU:C:1992:89, punkterna 15 och 16, dom *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, punkterna 33 och 34 och dom *Kranemann*, C-109/04, EU:C:2005:187, punkt 13).
- 51 Det framgår för det andra av domstolens praxis att 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 som i förevarande fall, att ersättningen finansieras genom statligt stöd, på något sätt kan påverka huruvida en person ska kvalificeras som arbetstagare eller ej (se för ett liknande resonemang, bland annat, dom *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, punkterna 15 och 16, dom *Birden*, C-1/97, EU:C:1998:568, punkt 28 och dom *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, punkt 34).
- 52 Mot denna bakgrund och med beaktande av vad som anförts ovan, särskilt i punkterna 33, 34 och 44, ska den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 1.1 a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en person, såsom den som är i fråga i det nationella målet, 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.

Rättegångskostnader

53 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (första avdelningen) följande:

- 1) **Artikel 1.1 a i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 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, såsom den som är i fråga i det nationella målet, 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.**
- 2) **Artikel 1.1 a i direktiv 98/59 ska tolkas så, att en person, såsom den som är i fråga i det nationella målet, 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.**

Underskrifter