

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

9. července 2015(*)

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 98/59/ES – Článek 1 odst. 1 písm. a) – Hromadné propouštění – Pojem ‚zaměstnanec‘ – Člen statutárního orgánu kapitálové společnosti – Osoba zaměstnaná v rámci výuky a profesního znovuzачlenění, která pobírá veřejnoprávní podporu na vzdělání, aniž jí zaměstnavatel vyplácí odměnu za práci“

Ve věci C-229/14,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Arbeitsgericht Verden (Německo) ze dne 6. května 2014, došlým Soudnímu dvoru dne 12. května 2014, v řízení

Ender Balkaya

proti

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení A. Tizzano, předseda senátu, S. Rodin (zpravodaj), A. Borg Barthet, E. Levits a M. Berger, soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za E. Balkayu M. Bartonem, Rechtsanwalt,
- za Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH P. Wallensteinem, Rechtsanwalt,
- za estonskou vládu, N. Grünberg, jako zmocněnkyní,
- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. Kellerbauerem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi E. Balkayou a společností Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (dále jen „Kiesel Abbruch“) ohledně zákonnosti propuštění z hospodářských důvodů, které tato společnost oznámila v souvislosti s ukončením činnosti provozovny, aniž před tímto propuštěním oznámila Bundesagentur für Arbeit (Spolkový úřad práce) návrh na hromadné propouštění.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 1 odst. 1 směrnice 98/59 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

a) ‚hromadným propouštěním‘ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:

i) buď v období 30 dnů:

– alespoň 10 v podnicích [závodech], které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců;

– alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v závodech, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců;

– alespoň 30 v závodech, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;

ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných závodech;

b) ‚zástupci zaměstnanců‘ zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.“

4 Článek 3 směrnice 98/59 stanoví:

„1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

[...]

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky.“

5 Článek 4 odst. 1 a 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

2. Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.“

6 Článek 5 téže směrnice stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.“

Německé právo

7 Ustanovení § 17 zákona na ochranu proti nezákonnému propouštění (Kündigungsschutzgesetz, dále jen „KSchG“), které upravuje povinnost oznamovat hromadná propouštění, stanoví:

„1) Zaměstnavatel je povinen předběžně oznámit úřadu práce propouštění:

1. více než 5 zaměstnanců v závodech zaměstnávajících obvykle více než 20 a méně než 60 zaměstnanců;

[...]

ve lhůtě 30 dnů. Za propouštění se rovněž považují ostatní formy ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

2) Jestliže zaměstnavatel zamýšlí přikročit k propouštění, které podléhá oznamovací povinnosti ve smyslu prvního odstavce, musí podnikovému výboru poskytnout bez zbytečného odkladu veškeré účelné informace a především jej písemně informovat o:

1. důvodech plánovaných propouštění;

2. počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;

3. počtu a kategoriích zaměstnanců, kteří jsou obvykle v podniku zaměstnání;

4. období, v němž má k propouštění dojít;
5. kritériích pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni;
6. kritériích pro výpočet případného odstupného.

[...]

3) Zaměstnavatel je povinen současně předat úřadu práce kopii sdělení zaslání podnikovému výboru; tato kopie musí obsahovat alespoň údaje uvedené v bodech 1 až 5 odstavce 2.

[...]

5) Za zaměstnance ve smyslu tohoto odstavce se nepovažují:

1. v závodech právnické osoby členové orgánu, kteří jsou zákonnými zástupci této osoby;
2. v závodech společností bez právní osobnosti osoby pověřené zákonem, statutem nebo společenskou smlouvou zastupováním této společnosti;
3. ředitelé podniků, vedoucí poboček a další osoby na podobných pozicích ve vedení, pokud jsou oprávněni přijímat samostatně rozhodnutí ohledně přijímání zaměstnanců a jejich propouštění.“

8 Ustanovení § 6 zákona o společnosti s ručením omezeným (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, dále jen „GmbHG“), stanoví ohledně postavení jednatele následující:

„1) Společnost musí mít jednoho či více jednatelů.

2) Jednatel může být pouze plně svéprávná fyzická osoba. [...]

3) Jednateli mohou být jmenováni společníci nebo jakákoli jiná osoba. Ke jmenování dochází na základě společenské smlouvy nebo podle ustanovení třetí kapitoly tohoto zákona.

[...]“

9 Ustanovení § 35 GmbHG zní:

„1) Společnost zastupují v jednáních před soudy i mimo ně jednatele. [...]

2) Je-li jmenováno více jednatelů, jsou oprávněni k zastupování pouze společně, ledaže společenská smlouva stanoví jinak. [...]

[...]“

10 Ustanovení § 37 GmbHG, nadepsané „Omezení zástupčího oprávnění“, stanoví:

„1) Jednatelé mají vůči společnosti povinnost dodržovat omezení zástupčího oprávnění, jež stanoví společenská smlouva nebo, nestanoví-li tato smlouva jinak, usnesení společníků.

2) Omezení zástupčího oprávnění jednatelů k zastupování nemají právní účinky vůči třetím osobám. To platí zejména v případě, že se zastupování vztahuje jen na určité právní jednání či druhy jednání nebo se má uskutečnit jen za určitých okolností nebo po určitou dobu či na určitém místě, nebo v případě, že je u některého právního jednání vyžadován souhlas společníků nebo orgánu společnosti.“

11 Ustanovení § 38 GmbHG upravující odvolání jednatelů z funkce stanoví:

„1) Jednatele lze kdykoli odvolat, aniž jsou dotčeny nároky na odškodnění plynoucí ze stávajících smluv.

2) Společenská smlouva může omezit možnost odvolání na případy odůvodněné závažnými důvody. Za takové závažné důvody se považuje zejména hrubé porušení povinností nebo neschopnost řádného obchodního vedení společnosti.“

12 Ustanovení § 43 GmbHG upravující odpovědnost jednatelů zní:

„1) Jednatelé musí při správě záležitostí společnosti postupovat s péčí řádného hospodáře.

2) Jednatelé, kteří poruší své povinnosti, ručí vůči společnosti za způsobené škody společně a nerozdílně.

[...]“

13 Ustanovení § 46 GmbHG, nadepsané „Pravomoci společníků“, zní následovně:

„Společníci rozhodují usnesením o:

1. schválení roční účetní závěrky a rozdělení zisku;

1a. zveřejnění finančních výsledků v souladu s mezinárodními účetními standardy a o schválení účetních závěrek vypracovaných jednateli;

1b. schválení konsolidované účetní závěrky sestavené jednateli;

2. splácení vkladů;

3. vyplácení příplatků;

4. rozdělení, sloučení, jakož i umoření podílů;

5. jmenování a odvolání jednatelů, jakož i udělení absolutoria;

6. opatření kontroly a dohledu nad obchodním vedením;

7. jmenování prokuristů a osob oprávněných činit u všech obchodních činností úkony na účet společnosti;

8. uplatňování nároků společnosti na náhradu škody vůči jednatelům nebo společníkům vzniklé v důsledku založení společnosti či jejího obchodního vedení, jakož i zastupování společnosti v řízeních vedených proti jednatelům.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

14 Kiesel Abbruch, společnost s ručením omezeným založená podle německého práva zaměstnávala E. Balkayu od 1. dubna 2011 jako technika. Ten vykonával činnost v závodu nebo v rámci vyslání u zákazníků.

15 Společnost Kiesel Abbruch vypověděla s účinkem od 15. února 2013 všechny pracovní smlouvy svých zaměstnanců, mezi nimi i E. Balkayi, a ukončila veškeré své ztrátové činnosti v závodu v Achimu (Německo). Propuštění bylo E. Balkayovi oznámeno dopisem ze dne 7. ledna 2013.

16 Je nesporné, že společnost Kiesel Abbruch před výpovědí pracovní smlouvy E. Balkaye neoznámila Bundesagentur für Arbeit plán hromadného propouštění.

17 Ender Balkaya napadá u předkládajícího soudu platnost výpovědi s odkazem na toto opomenutí a tvrdí, že společnost Kiesel Abbruch měla vzhledem ke skutečnosti, že počet osob obvykle zaměstnaných v jejím závodě v Achimu převyšuje počet 20 zaměstnanců upravený v § 17 odst. 1 bodě 1 KSchG, povinnost učinit před přikročením k propouštění toto oznámení.

18 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že není sporu o tom, že k datu, k němuž bylo propouštění vyhlášeno, patřilo mezi pracovníky obvykle zaměstnávané společností Kiesel Abbruch v uvedeném závodě 18 osob, mezi které spadal rovněž E. Balkaya.

19 Účastníci řízení se naopak neshodují na tom, zda pro účely určení, že bylo dosaženo limitu 20 osob upraveného v čl. 17 odst. 1 bodu 1 KSchG, musí být do této kategorie započítány i další tři osoby, které společnost Kiesel Abbruch zaměstnávala.

20 Zaprvé se jedná o pana S., který byl zaměstnán jako stavebník a sám s účinky k datu 7. prosince 2012 svou pracovní smlouvu vypověděl.

21 Zadruhé k datu vyhlášeného propouštění zaměstnávala společnost Kiesel Abbruch pana L. jakožto jednatele. Ten nevlastnil žádný podíl ve společnosti Kiesel Abbruch a byl oprávněn tuto společnost zastupovat pouze společně s dalším jednatelem.

22 Zatřetí zaměstnávala společnost Kiesel Abbruch paní S., a to v rámci rekvalifikace na obchodní asistentku financované Jobcenter im Landkreis Diepholz (veřejná služba zaměstnanosti v okrese Diepholz). Finanční podporu, která odpovídala mzdě paní S. za její pracovní činnost v rámci jejího vzdělávání, jí vyplácela přímo Bundesagentur für Arbeit.

23 Z rozhodnutí předkládajícího soudu vyplývá, že považuje za nepochybné, že pan S. spadá do kategorie obvykle zaměstnávaných osob, které musejí zohledněny podle § 17 odst. 1 bodu 1 KSchG, jenž je ustanovením, kterým byl do německého práva proveden čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59. Tím je tedy v této kategorii dosaženo 19 zaměstnanců.

24 Vystává proto otázka, zda má být do kategorie zaměstnávaných osob ve smyslu těchto ustanovení zahrnut také pan L. jakožto jednatel a paní S. jako osoba účastnící se rekvalifikace,

čímž by společnost Kiesel Abbruch ve věci v původním řízení obvykle zaměstnávala v závodu k datu předmětného propouštění 20 osob.

25 Předkládající soud zaprvé v souvislosti s panem L. uvádí, že podle § 17 odst. 5 bodu 1 KschG se za zaměstnance nebo pracovníky ve smyslu tohoto ustanovení nepovažují členové orgánu právnické osoby, kteří jsou jejími zákonnými zástupci. Nejpočetnější skupinou mezi těmito členy jsou jednatelé společností s ručením omezeným („Gesellschaften mit beschränkter Haftung“).

26 Kromě toho předkládající soud ke vztahům mezi jednatelem a takovou společností poznamenává, že německé právo striktně rozlišuje mezi postavením jednatele jakožto orgánu na jedné straně a jeho právy a povinnostmi vůči této společnosti na straně druhé. I když získání tohoto postavení vyplývá ze jmenování jednatele valnou hromadou, jakožto nejvýznamnějším orgánem uvedené společnosti nadaným nejvíce pravomocemi, jsou práva a povinnosti jednatele vůči této společnosti upraveny smlouvou o výkonu funkce jednatele. Tato smlouva je smlouvou o poskytování služeb, která má formu mandátní smlouvy a nepředstavuje podle převažující německé judikatury pracovní smlouvu.

27 V této souvislosti vznáší předkládající soud pro účely určení postavení zaměstnance ve smyslu unijního práva zejména otázku, jak má být vykládáno kritérium vyplývající z rozsudku Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674), v němž se jednalo o člena statutárního orgánu společnosti, týkající se výkonu činnosti pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu takové společnosti.

28 Zadruhé v případě paní S. považované za „stážistku“ vykonávající v podniku praktickou činnost za účelem získání či prohloubení znalostí či absolvování odborného vzdělání poukazuje předkládající soud na skutečnost, že uznané odborné vzdělání sice obvykle vede k uzavření odpovídající smlouvy mezi podnikem, který vzdělání poskytuje, a učněm, a k vyplácení odměny tímto podnikem, avšak vzdělání poskytnuté paní S. nebylo předmětem takové smlouvy a společnost Kiesel Abbruch jí žádnou odměnu nevyplácela.

29 Předkládající soud se tedy táže, jaká kritéria jsou relevantní k určení toho, zda osoby, které podstupují takové odborné vzdělání nebo absolvují takovou stáž, jsou zaměstnanci ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, a zda je v tomto ohledu rozhodná okolnost, že odměnu vyplácí přímo zaměstnavatel.

30 Za těchto okolností se Arbeitsgericht Verden rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba vykládat relevantní unijní právo, a zejména čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 v tom smyslu, že brání vnitrostátním ustanovením nebo zvyklostem, které při stanovení počtu zaměstnanců upraveného v tomto ustanovení nezohledňují člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, a to i když svou činnost po určitou dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti, za tuto činnost pobírá odměnu, a sám nevlastní podíly v této společnosti?

2) Je třeba vykládat relevantní unijní právo, a zejména čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 v tom smyslu, že závazně stanoví, že při stanovení počtu zaměstnanců upraveného v tomto ustanovení je třeba jakožto zaměstnance započíst i osoby, které bez odměny zaměstnavatele, avšak s finanční podporou a uznáním ze strany orgánů veřejné moci příslušných na úseku

podpory zaměstnanosti, skutečně pracují, aby získaly nebo si prohloubily znalosti nebo aby absolvovaly odborné vzdělávání („stážista“), nebo je na členských státech, aby postavení takových osob upravily ve vnitrostátních předpisech nebo podle zvyklostí?“

K předběžným otázkám

K první otázce

31 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, jež při stanovení počtu zaměstnanců upraveného v tomto ustanovení nezohledňují člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, o něhož se jedná ve věci v původním řízení, který vykonává svou činnost pod vedením a kontrolou jiného orgánu této společnosti, za tuto činnost pobírá odměnu a sám nevlastní podíly v uvedené společnosti.

32 Za účelem odpovědi na tuto otázku je třeba nejprve připomenout, že harmonizací právních předpisů použitelných na hromadné propouštění zamýšlel unijní zákonodárce zajistit srovnatelnou ochranu práv zaměstnanců v různých členských státech a zároveň sblížit náklady, které vznikají podnikům Evropské unie v důsledku těchto ochranných právních předpisů (viz zejména rozsudky Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 48, a Komise v. Itálie, C-596/12, EU:C:2014:77, bod 16).

33 Na rozdíl od názoru zastávaného společností Kiesel Abbruch nemůže být pojem „zaměstnanec“ uvedený v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 definován prostřednictvím odkazu na právní předpisy členských států, ale musí být v unijním právním řádu vykládán autonomně a jednotně (obdobně viz rozsudek Komise v. Portugalsko, C-55/02, EU:C:2004:605, bod 49). Jinak by pravidla výpočtu pro limity, která jsou v něm upravena, a tedy tyto samotné limity mohly určovat členské státy, což by těmto státům umožnilo změnit oblast působnosti této směrnice a zbavit ji plného účinku (v tomto smyslu viz rozsudek Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 47).

34 Z ustálené judikatury dále vyplývá, že uvedený pojem „zaměstnanec“ musí být vymezen objektivními kritérii, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob. Základní charakteristikou pracovního poměru je v této souvislosti okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (viz rozsudek Komise v. Itálie, C-596/12, EU:C:2014:77, bod 17, který obdobně odkazuje na rozsudek Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 39).

35 Pokud předkládající soud zdůrazňuje v tomto ohledu skutečnost, že se pracovní poměr takového jednatele, jako je jednatel dotčený ve věci v původním řízení, řídí zejména smlouvou o výkonu funkce jednatele, která podle německé judikatury není pracovní smlouvou, je třeba zaprvé uvést, že z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že povaha pracovního poměru podle vnitrostátního práva nemůže mít žádné důsledky pro postavení zaměstnance ve smyslu unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 26 a citovaná judikatura).

36 Z toho vyplývá, že splňuje-li určitá osoba podmínky uvedené v bodě 34 tohoto rozsudku, je povaha právního vztahu, kterým je vázána ke druhé straně pracovního vztahu, pro účely

směrnice 98/59 nerozhodná (obdobně viz rozsudek Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 40).

37 Zadruhé, jelikož se předkládající soud táže zejména na to, zda ve věci v původním řízení existoval vztah podřízenosti ve smyslu judikatury Soudního dvora k pojmu „zaměstnanec“ z důvodu, že stupeň závislosti nebo podřízenosti takového jednatele, jako je jednatel ve věci v původním řízení, vykazuje při výkonu jeho funkcí menší intenzitu, než je tomu u zaměstnance v obvyklém smyslu německého práva, je třeba uvést, že existence takového vztahu podřízenosti musí být posouzena v rámci každého konkrétního případu v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které existují mezi stranami (v tomto smyslu viz rozsudek Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 46).

38 V této souvislosti vyplývá z judikatury Soudního dvora, která se uplatní v kontextu směrnice 98/59, že skutečnost, že osoba má postavení člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, ještě sama o sobě nevyklučuje, že se tato osoba nachází vůči této společnosti ve vztahu podřízenosti (v tomto smyslu viz rozsudky Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 47, jakož i Komise v. Itálie, C-596/12, EU:C:2014:77, body 14, 17 a 18). Je totiž třeba zkoumat podmínky, za nichž byl tento člen orgánu do funkce přijat, povahu funkce, která mu byla svěřena, rámec, v němž je tato funkce vykonávána, rozsah pravomoci dotyčného a kontrolu, již podléhá v rámci společnosti, jakož i okolnosti, za nichž může být odvolán (viz rozsudek Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 47).

39 Soudní dvůr již judikoval, že člen statutárního orgánu kapitálové společnosti, který za odměnu vykonává činnosti pro společnost, která ho jmenovala a jejíž je nedílnou součástí, který svou činnost vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a může být ze své funkce kdykoli a bez omezení odvolán, splňuje podmínky pro to, aby byl považován za zaměstnance ve smyslu unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 51 a 56).

40 V daném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že takový člen statutárního orgánu kapitálové společnosti, o něhož se jedná ve věci v původním řízení, je jmenován valnou hromadou této společnosti, která může tohoto člena kdykoli proti jeho vůli odvolat z funkce. Tato osoba je navíc při výkonu své činnosti podřízena vedení a kontrole uvedeného orgánu, jakož i požadavkům a omezením, které jsou jí za tímto účelem uloženy. Kromě toho je třeba poznamenat, aniž je toto hledisko ve stávajícím kontextu samo o sobě rozhodující, že takový člen statutárního orgánu, jako je člen dotčený ve věci v původním řízení, nevlastní žádný podíl ve společnosti, pro kterou vykonává své funkce.

41 Za těchto okolností je třeba konstatovat, že i když má takový člen vedení kapitálové společnosti při výkonu funkcí prostor pro uvážení, který překračuje mimo jiné prostor, který má zaměstnanec ve smyslu německého práva, jemuž zaměstnavatel může, na což poukázal vnitrostátní soud, předepsat podrobně úkoly, které musí provést, a způsob, jakým musí být vykonány, nic to nemění na tom, že se vůči této společnosti nachází ve vztahu podřízenosti ve smyslu judikatury citované v bodech 38 a 39 tohoto rozsudku (v tomto smyslu viz rozsudek Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, body 49 až 51).

42 Kromě toho je nesporné, že takový člen statutárního orgánu, o něhož se jedná ve věci v původním řízení, pobírá za svou činnost odměnu.

43 Vzhledem k předchozím úvahám je tedy třeba konstatovat, že takový člen vedení kapitálové společnosti, jako je člen dotčený ve věci v původním řízení, musí být považován za zaměstnance ve smyslu čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, a tedy musí být zahrnut do výpočtu limitů, které jsou v něm uvedeny.

44 Tento výklad je ostatně potvrzen cílem této směrnice, kterým je podle druhého bodu odůvodnění zejména posílení ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění. V souladu s tímto cílem nelze pojmy, které definují oblast působnosti uvedené směrnice, včetně pojmu „zaměstnanec“ obsaženého v čl. 1 odst. 1 písm. a) této směrnice vykládat úzce (v tomto smyslu viz rozsudky Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, body 25 a 26, jakož i obdobně Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 22).

45 Konečně musí být odmítnuty argumenty společnosti Kiesel Abbruch a estonské vlády, podle nichž takový jednatel, jako je jednatel dotčený ve věci v původním řízení, ochranu poskytovanou směrnicí 98/59 v případě hromadného propouštění nepotřebuje.

46 V tomto ohledu je třeba uvést, že nic nenaznačuje, že se zaměstnaná osoba, která je členem statutárního orgánu kapitálové společnosti, a především takové společnosti o malé či střední velikosti, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, nutně nachází v situaci, jež se odlišuje od situace ostatních osob zaměstnaných v této společnosti, z hlediska nezbytnosti zmírnit důsledky jejího propouštění, a zejména za tímto účelem v souladu s čl. 3 odst. 1 uvedené směrnice uvědomit příslušný orgán veřejné moci, aby byl s to nalézt řešení problémů, které vyvstanou v důsledku všech zamýšlených propouštění (v tomto smyslu viz rozsudky Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, bod 48, jakož i Claes a další, C-235/10 až C-239/10, EU:C:2011:119, bod 56).

47 Dále je třeba poznamenat, že taková vnitrostátní právní úprava nebo praxe, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, jež nezohledňuje členy statutárního orgánu kapitálové společnosti pro účely stanovení počtu zaměstnaných osob upraveného v čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59, může mít nejen dopad na ochranu poskytovanou touto směrnicí těmto členům, ale především může zbavit osoby zaměstnané některými podniky zaměstnávajícími obvykle více než 20 zaměstnanců práv, jež jim uvedená směrnice přiznává, čímž ohrožuje užitečný účinek této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek Confédération générale du travail a další, C-385/05, EU:C:2007:37, bod 48).

48 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, které při stanovení počtu zaměstnanců upraveného v tomto ustanovení nezohledňují takového člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, jako je člen, o něhož se jedná ve věci v původním řízení, který vykonává svou činnost pod vedením a kontrolou jiného orgánu této společnosti, za tuto činnost pobírá odměnu a sám nevlastní podíly v uvedené společnosti.

Ke druhé otázce

49 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 vykládán v tom smyslu, že taková osoba, jako je osoba dotčená ve věci v původním řízení, která vykonává praxi v podniku ve formě stáže, za kterou nepobírá odměnu od zaměstnavatele, nýbrž pobírá finanční podporu od orgánu veřejné moci pověřeného podporou zaměstnanosti za tuto činnost uznanou tímto orgánem pro účely získání či

prohloubení si znalostí anebo absolvování odborného vzdělávání, musí být považována za zaměstnanec ve smyslu tohoto ustanovení.

50 V této souvislosti je třeba zaprvé připomenout, že z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že pojem „zaměstnanec“ se v unijním právu vztahuje také na osoby, které vykonávají přípravnou stáž nebo absolvují v určitém povolání doby výuky, jež lze považovat za praktickou přípravu spojenou s vlastním výkonem dotyčného povolání, pokud jsou uvedené doby absolvovány za podmínek skutečné a opravdové zaměstnanecké činnosti pro zaměstnavatele a pod jeho vedením. Soudní dvůr upřesnil, že tento závěr nemůže změnit ani okolnost, že produktivita dotyčné osoby je nízká, že nevykonává úkoly na plný pracovní úvazek, a že tedy pracuje pouze po zkrácenou týdenní pracovní dobu, a pobírá proto jen omezenou odměnu za práci (v tomto smyslu viz zejména 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, jakož i Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, bod 13).

51 Zadruhé z judikatury Soudního dvora rovněž vyplývá, že ani právní kontext pracovního poměru ve vnitrostátním právu, v jehož rámci je absolvováno odborné vzdělání nebo stáž, ani původ prostředků použitých na vyplacení odměny dotyčné osoby, a především její financování z veřejnoprávních prostředků, tak jako je tomu v projednávaném případě, nemohou mít vliv na zodpovězení otázky, zda má být určitá osoba uznána za zaměstnanec, či nikoli (v tomto smyslu viz zejména rozsudky Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, body 15 a 16; Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, bod 28, jakož i Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, bod 34).

52 Za těchto podmínek a s ohledem na úvahy obsažené především v bodech 33, 34 a 44 tohoto rozsudku je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že čl. 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že taková osoba, jako je osoba dotčená ve věci v původním řízení, která vykonává praxi v podniku ve formě stáže, za kterou nepobírá odměnu od svého zaměstnavatele, nýbrž pobírá finanční podporu od orgánu veřejné moci pověřeného podporou zaměstnanosti za tuto činnost uznanou tímto orgánem pro účely získání či prohloubení si znalostí anebo absolvování odborného vzdělávání, musí být považována za zaměstnanec ve smyslu tohoto ustanovení.

K nákladům řízení

53 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (první senát) rozhodl takto:

1) **Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě nebo praxi, které při stanovení počtu zaměstnanců upraveného v tomto ustanovení nezohledňují takového člena statutárního orgánu kapitálové společnosti, jako je člen, o něhož se jedná ve věci v původním řízení, který vykonává svou činnost pod vedením a kontrolou jiného orgánu této společnosti, za tuto činnost pobírá odměnu a sám nevlastní podíly v uvedené společnosti.**

2) Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 musí být vykládán v tom smyslu, že taková osoba, jako je osoba dotčená ve věci v původním řízení, která vykonává praxi v podniku ve formě stáže, za kterou nepobírá odměnu od svého zaměstnavatele, nýbrž pobírá finanční podporu od orgánu veřejné moci pověřeného podporou zaměstnanosti za tuto činnost uznanou tímto orgánem pro účely získání či prohloubení si znalostí anebo absolvování odborného vzdělávání, musí být považována za zaměstnance ve smyslu tohoto ustanovení.

Podpisy.