



Datum van  
inontvangstneming

:

23/06/2014

**Zaak C-229/14**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

12 mei 2014

**Verwijzende rechter:**

Arbeitsgericht Verden (Duitsland)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

6 mei 2014

**Verzoekende partij:**

Ender Balkaya

**Verwerende partij:**

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH

---

**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

Wettigheid van de opzegging van een arbeidsovereenkomst door werkgeefster, en in dit verband vooral de vraag of werkgeefster, voorafgaand aan de opzegging, aan de bevoegde overheidsinstantie mededeling had moeten doen van een collectief ontslag

**Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing**

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

**Prejudiciële vragen**

- 1) Dient het toepasselijke Unierecht, inzonderheid artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, aldus te

worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale wettelijke bepalingen of nationale gewoonten volgens welke bij de in deze bepaling voorgeschreven berekening van het aantal werknemers een lid van de directie van een kapitaalvennootschap niet wordt meegerekend, ook al verricht dit lid zijn werkzaamheden onder het gezag en het toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap, ontvangt het loon als tegenprestatie voor zijn werkzaamheden en houdt het zelf geen aandelen in de vennootschap?

- 2) Dient het toepasselijke Unierecht, inzonderheid artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, aldus te worden uitgelegd dat het dwingend voorschrijft dat bij de in deze bepaling voorgeschreven berekening van het aantal werknemers ook die personen als werknemers in loondienst dienen te worden meegerekend, die zonder een vergoeding van de werkgever te ontvangen, maar met financiële steun van en erkenning door de voor de bevordering van de werkgelegenheid bevoegde overheidsinstanties, in de praktijk in de onderneming werkzaam zijn om kennis op te doen of te verdiepen of om een beroepsopleiding te voltooien („stagiair”), of zijn de lidstaten bevoegd dienaangaande nationale wettelijke bepalingen of gewoonten vast te stellen?

### **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225, blz. 16), in het de bijzonder artikelen 1 en 3 tot en met 6;

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348, blz. 1)

### **Aangevoerde bepalingen van nationaal recht**

Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (Duitse wet inzake ontslagbescherming), in het bijzonder § 17

Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH-Gesetz) (Duitse wet inzake besloten vennootschappen), in het bijzonder §§ 6, 35, 37, 38 en 43

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung (SGB III) (Duits Sociaal Wetboek, Derde Boek – Bevordering van de werkgelegenheid, in het bijzonder § 81, in de op 1 augustus 2011 geldende versie

Berufsbildungsgesetz (BBiG) (Duitse wet inzake beroepsopleiding), in het bijzonder § 17

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) (Duits Burgerlijk Wetboek), in het bijzonder §§ 611 e.v., 675

### **Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding**

- 1 De met verzoeker op 1 april 2011 gesloten arbeidsovereenkomst als servicetechnicus in de binnen- en buitendienst werd door verweerster, een besloten vennootschap naar Duits recht [Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)], bij schrijven van 7 januari 2013 per 15 februari 2013 opgezegd. Tegen deze opzegging heeft verzoeker beroep ingesteld bij de verwijzende rechter.
- 2 Het ontslag van verzoeker vond plaats in het kader van de beëindiging van alle arbeidsovereenkomsten door verweerster, die haar bedrijf per 15 februari 2013 heeft gestaakt. Voorafgaand aan de opzegging heeft verweerster het collectief ontslag niet bij de bevoegde overheidsinstantie gemeld, waartoe ondernemingen met gewoonlijk meer dan 20 werknemers in een dergelijk geval wel verplicht zijn (§ 17, lid 1, punt 1, KSchG).
- 3 Zoals de verwijzende rechter heeft vastgesteld, waren bij verweerster gewoonlijk ten minste 19 werknemers in dienst. Van twee verdere medewerkers is het onduidelijk of ook zij kunnen worden aangemerkt als werknemers.
- 4 In de eerste plaats was bij verweerster een persoon werkzaam als directeur, die echter geen aandelen in verweerster hield en uitsluitend samen met een andere directeur bevoegd was tot vertegenwoordiging van verweerster.
- 5 In de tweede plaats was bij verweerster een persoon werkzaam die een conform § 81 SGB III door het Duitse arbeidsbureau gefaciliteerde omscholing tot administratief medewerkster doorliep. Het theoretische gedeelte van de opleiding volgde zij bij de beroepsschool, het praktische gedeelte bij verweerster. Het arbeidsbureau betaalde de gehele opleidingsvergoeding rechtstreeks aan deze persoon. Verweerster zelf betaalde geen opleidingsvergoeding of vergelijkbare vergoeding.

### **Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

- 6 Verzoeker is van mening dat ook de directeur en de stagiaire dienen te worden aangemerkt als werknemers, waardoor het aantal werknemers uitkomt op 21. Dat geen melding is gemaakt van het collectief ontslag leidt derhalve naar zijn opvatting tot ongeldigheid van het ontslag.

- 7 Naar de opvatting van verweerster is de directeur op grond van § 17, lid 5, punt 1, KSchG geen werknemer. Met de door het arbeidsbureau ondersteunde persoon is geen arbeidsovereenkomst in de zin van het KSchG gesloten.

### **Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing**

#### *Eerste prejudiciële vraag*

- 8 Overeenkomstig § 17, lid 5, punt 1, KSchG worden in ondernemingen van een rechtspersoon de leden van het orgaan dat is bevoegd tot wettelijke vertegenwoordiging van de rechtspersoon, niet aangemerkt als werknemer in de zin van deze bepaling en worden derhalve niet meegerekend bij de vaststelling van het aantal reguliere medewerkers van een onderneming.

#### Rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie

- 9 In het arrest van 18 januari 2007, *Confédération Générale du Travail e.a.* (C-385/05, Jurispr. blz. I-611-652), heeft het Hof overwogen dat artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 aldus dient te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling waarbij een bepaalde categorie werknemers, zij het tijdelijk, wordt uitgesloten bij de berekening van het in deze bepaling vastgestelde aantal werknemers. Deze regeling, die beoogt een minimumbescherming inzake de voorlichting en raadpleging van de werknemers in het geval van collectief ontslag in te voeren, kan immers niet aldus worden uitgelegd dat de wijze waarop deze minimumaantallen worden berekend, en dus deze minimumaantallen zelf, aan het eigen inzicht van de lidstaten worden overgelaten, aangezien deze uitlegging de lidstaten zou toestaan, de werkingsfeer van de richtlijn te wijzigen en aldus de richtlijn haar volle werking te ontnemen.
- 10 Met dit arrest heeft het Hof duidelijk gemaakt dat de vraag wie als werknemer in de zin van de richtlijn dient te worden aangemerkt en wie niet, niet kan worden overgelaten aan de rechtsorde van de afzonderlijke lidstaten. De vraag of iemand in de zin van het Unierecht werknemer is of niet, dient veeleer door het Hof zelf te worden beantwoord in het licht van de beschermingsdoelstelling en de strekking van de afzonderlijke richtlijn.
- 11 Bij arrest van 11 november 2010, *Danosa*, (C-232/09, Jurispr. blz. I-11405) heeft het Hof bij de uitlegging van richtlijn 92/85 overwogen dat een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap, dat hiervoor diensten verricht en hiervan integrerend deel uitmaakt, moet worden geacht de hoedanigheid van werknemer te hebben indien het zijn activiteit gedurende een bepaalde tijd onder het gezag of toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap uitoefent en voor die activiteit een vergoeding ontvangt. Het staat aan de nationale rechter om aan de hand van de feiten na te gaan of dat in het bij hem aanhangige geding het geval is, aldus het Hof.

- 12 Verder heeft het Hof vastgesteld dat het geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht dat de arbeidsverhouding naar nationaal recht een rechtskarakter sui generis heeft. Wanneer een persoon gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt, is de aard van de rechtsbetrekking tussen hem en de andere partij in de arbeidsverhouding irrelevant voor de toepassing van richtlijn 92/85. De hoedanigheid van lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap kan als zodanig niet uitsluiten dat de betrokkene zich ten opzichte van deze vennootschap in een verhouding van ondergeschiktheid bevond. Volgens het Hof moet immers worden onderzocht onder welke omstandigheden het lid van het comité in dienst is genomen, de aard van de hem opgedragen taken, het kader waarbinnen deze taken worden uitgeoefend, de omvang van de bevoegdheid van de betrokkene, het toezicht dat in de vennootschap op hem wordt uitgeoefend, en de omstandigheden waarin hij van zijn functie kan worden ontheven.

#### Nationale rechtssituatie

- 13 Wat de verhouding van de directeur van een GmbH ten opzichte van de vennootschap betreft, maakt het Duitse recht onderscheid tussen twee afzonderlijke rechtsverhoudingen: de *positie als orgaan als zodanig* en de *rechten en plichten van de directeur ten opzichte van de vennootschap*. De benoeming tot orgaan van een vennootschap geschiedt door de aandeelhoudersvergadering (§ 46, punt 5, GmbHG) en kan in beginsel te allen tijde worden herroepen (§ 38, lid 1, GmbHG). De rechten en plichten van de directeur ten opzichte van de vennootschap zijn daarentegen geregeld in de met de directeur gesloten overeenkomst, die een overeenkomst tot het verrichten van diensten in de vorm van een lastgevingsovereenkomst is (§§ 611 e.v., 675 BGB) – en derhalve niet een arbeidsovereenkomst. De directeur is dus in beginsel geen werknemer.
- 14 Anders dan de directeur, voor wie enkel vennootschapsrechtelijke regels en beperkingen gelden, zijn werknemers onderworpen aan arbeidsrechtelijke gezagsuitoefening. Dienovereenkomstig wordt tussen de twee rechtsverhoudingen onderscheid gemaakt naargelang de mate van persoonlijke afhankelijkheid bij de dienstverrichting: werknemer is wie de contractueel verschuldigde prestatie in het kader van een door zijn wederpartij gecontroleerde arbeidsorganisatie verricht, hetgeen met name blijkt uit het feit dat de werknemer ondergeschikt is aan zijn wederpartij, bijvoorbeeld wat betreft de inhoud, uitvoering, tijd, duur, plaats en overige modaliteiten van zijn werkzaamheden. In het geval van directeuren beperken vennootschappen zich daarentegen in de regel tot algemene ondernemingsdoelstellingen. Indien een directeur daarnaast dusdanig wordt beperkt dat een persoonlijke ondergeschiktheidsverhouding jegens de vennootschap ontstaat, en hij dus nauwkeurige aanwijzingen met betrekking tot de plaats, tijd en aard van zijn prestaties ontvangt, dient hij ondanks zijn formele positie als directeur rechtens als werknemer te worden aangemerkt.

## Onbeantwoorde Unierechtelijke vragen

- 15 Volgens de rechtspraak van het Hof voldoet een lid van een directiecomité dat tegen betaling van loon diensten verricht voor de vennootschap die dit lid benoemde en waarvan het integrerend deel uitmaakt, dat zijn activiteit onder gezag of toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap verricht en dat te allen tijde zonder beperkingen van zijn functie kan worden ontheven, op het eerste gezicht aan de voorwaarden om te worden aangemerkt als werknemer (arrest Danosa, punt 51). De verwijzende rechter acht het noodzakelijk dat het Hof nader verklaart *hoe het het begrip gezag in dit verband concreet opvat*. Zoals hierboven uiteengezet, maakt het Duitse recht onderscheid tussen de zuiver vennootschapsrechtelijke regels en beperkingen die de vennootschap de directeur oplegt, en de naar hun aard daarvan verschillende en veel omvangrijkere gezagsbevoegdheden van de werkgever ten opzichte van een werknemer. Hier rijst de vraag of het voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht voldoende is dat de directeur onderworpen is aan een *toezicht van welke aard dan ook alsmede aan regels beperkingen van een ander orgaan van de vennootschap, ongeacht de vorm en intensiteit daarvan*. Dit zou tot gevolg hebben dat elke directeur die geen aandelen houdt, en waarschijnlijk ook elke directeur die minderheidsaandeelhouder is in een Duitse besloten vennootschap in Unierechtelijke zin als werknemer moet worden beschouwd, aangezien elke directeur zich heeft te houden aan de vennootschapsrechtelijke regels en beperkingen die de aandeelhoudersvergadering oplegt. Zodoende zou dan op zijn minst duidelijkheid op juridisch gebied worden verschaft.
- 16 De verwijzende rechter meent echter dat de bestaande rechtspraak van het Hof, zoals deze inzonderheid blijkt uit het arrest Danosa, anders dient te worden opgevat. Zo overweegt het Hof in punt 47 van bovengenoemde beslissing dat voor de vaststelling of er een verhouding van ondergeschiktheid tussen de directeur en de vennootschap bestond, onderzocht dient te worden onder welke omstandigheden het lid van het directiecomité in dienst is genomen, de aard van de hem opgedragen taken, het kader waarbinnen deze taken worden uitgeoefend, de omvang van de bevoegdheid van de betrokkene, het toezicht dat in de vennootschap op hem wordt uitgeoefend, en de omstandigheden waarin hij van zijn functie kan worden ontheven. Vooral de verwijzing naar het kader waarbinnen de taken door de directeur worden uitgeoefend, de omvang van zijn bevoegdheden alsmede het toezicht dat op hem wordt uitgeoefend, kan daarbij naar de opvatting van de verwijzende rechter uitsluitend aldus worden uitgelegd dat een verhouding van ondergeschiktheid en daarmee ook een arbeidsverhouding in de zin van het Unierecht alleen dan kan bestaan als het lid van het directiecomité bij het verrichten van zijn werkzaamheden onderworpen is aan bindende besluiten, regels en beperkingen *van enig gewicht en van enige inhoud*. Anders was het naar zijn mening namelijk niet nodig geweest om te wijzen op de noodzaak van onderzoek van de talrijke opgesomde criteria, maar had het Hof kunnen volstaan met de vaststelling dat reeds een aanwijzingsbevoegdheid,

toezicht of controle ongeacht van welke aard ten opzichte van de betrokkene tot gevolg heeft dat hij als werknemer dient te worden beschouwd.

- 17 Een onderzoek door de bevoegde nationale rechter aan de hand van de in het arrest Danosa genoemde criteria heeft het voordeel dat hiermee een rechtvaardige behandeling van het individuele geval kan worden bereikt. De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of het feit dat het Hof zich tot dusver heeft beperkt tot het geven van een lijst van relevante kenmerken ter bepaling van de hoedanigheid van werknemer, niet ook voorzienbare nadelen met zich mee brengt. Naar de opvatting van de verwijzende rechter bestaat het gevaar dat de nationale rechters de vereiste mate van ondergeschiktheid van en toezicht op een directeur om hem te kunnen worden aangemerkt als werknemer in de zin van het Unierecht, zeer verschillend zullen waarderen. Dit zal ertoe leiden dat volledig vergelijkbare situaties – dus gevallen van leden van het directiecomité die onder dezelfde of op zijn minst in wezen vergelijkbare omstandigheden werkzaam zijn – door de rechterlijke instanties van de afzonderlijke lidstaten rechtens totaal verschillend worden beoordeeld. Ook binnen één lidstaat, binnen één jurisdictie en zelfs binnen de kamers van één en dezelfde rechterlijke instantie kunnen meningsverschillen ontstaan en verschillende criteria worden gehanteerd bij de praktische toepassing van de door het Hof aangegeven te onderzoeken vragen, hetgeen tot een volledige versplintering van de rechtstoepassing en daarmee tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid kan leiden. Dienovereenkomstig zou het zelfs voor juridisch geschoolde en van advies voorziene partijen nauwelijks meer mogelijk zijn om de rechtsbetrekkingen tussen directeur en vennootschap contractueel zo vast te leggen dat op voorhand duidelijkheid bestaat over de vraag of de directeur al dan niet als werknemer in de zin van het Unierecht kan worden aangemerkt.
- 18 Naar de opvatting van de verwijzende rechter moet bij de beoordeling van de vraag of leden van directiecomités in het algemeen en de directeur van een besloten vennootschap in het bijzonder als werknemer in de zin van het Unierecht dienen te worden beschouwd, ook in aanmerking worden genomen dat deze groep personen – inzonderheid ten opzichte van de overige medewerkers – in de regel typische ondernemers- en werkgeverswerkzaamheden verrichten. Deze vervulling van hogere taken die voor het succes en voortbestaan van de onderneming van wezenlijk belang zijn, brengt ook een begrijpelijk, existentieel belang van de eigenaren van de onderneming met zich om afscheid te kunnen nemen van een lid van het directiecomité zonder te worden beperkt door de arbeidsrechtelijke bepalingen ter bescherming van werknemers, als de aandeelhoudersvergadering van mening is dat de voor een succesvolle samenwerking noodzakelijke vertrouwensrelatie met de betrokken directeur niet meer bestaat. De verwijzende rechter vraagt of het gerechtvaardigd zou kunnen zijn om rekening te houden met deze belangen van de eigenaren van de onderneming bij de bepaling van de mate van ondergeschiktheid die vereist is voor aanvaarding van een arbeidsverhouding.
- 19 De verwijzende rechter geeft in overweging dat de persoonlijke afhankelijkheid die voortvloeit uit de aanwijzingen van de ondernemer aan zijn werknemers, die



de plaats, tijd, maar vooral ook de concrete werkwijze betreffen, een objectief gerechtvaardigd, duidelijk en in de praktijk hanteerbaar criterium voor de definitie van de hoedanigheid van werknemer ook in een Unierechtelijke context kan vormen. In het Duitse recht wordt deze afhankelijkheid niet alleen gebruikt in verband met de juridische kwalificatie van directeuren, maar vooral ook bij het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen. De vaststelling van het Hof dat het voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht geen gevolgen mag hebben dat de arbeidsverhouding naar nationaal recht een rechtskarakter sui generis heeft (arrest Danosa, punt 40), zou daardoor niet in twijfel worden getrokken, maar zou veeleer onbeperkt toepasselijk blijven. De nationale rechters zouden ook in het geval van leden van het directiecomité verplicht zijn afzonderlijk te onderzoeken of een ander orgaan hen aanwijzingen geeft. Indien dit op aanzienlijke schaal het geval is, volgt daaruit de bevestiging van de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht. Uit het oogpunt van de verwijzende rechter zijn er goede argumenten voor dat het Hof zijn rechtspraak in die zin nuanceert.

- 20 Voor het geval dat het Hof andere dan de genoemde criteria doorslaggevend acht voor de vaststelling van de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht, is het volgens de verwijzende rechter om de reeds genoemde redenen van rechtszekerheid en bepaalbaarheid noodzakelijk dat het Hof de kenmerken die de hoedanigheid van werknemer uitmaken, de mate waarin deze aanwezig moeten zijn, en de weging van de kenmerken onderling nauwkeuriger preciseert en concretiseert dan in de tot dusver gewezen arresten. Hetzelfde geldt als het Hof van mening zou zijn dat voor het begrip werknemer in de zin van artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 andere criteria van belang zijn dan voor het begrip werknemer in de zin van ander Unierecht, bijvoorbeeld in de zin van richtlijn 92/85. In dat geval zou de verwijzende rechter graag vernemen welke in voorkomend geval de bijzonderheden van het begrip werknemer in de zin van de richtlijn inzake collectief ontslag zijn, waar deze uit voortvloeien en welke conclusies daaruit kunnen worden getrokken voor de rechtstoepassing door de nationale rechter in de praktijk.

*Tweede prejudiciële vraag*

- 21 Er bestaat geen nationale rechtspraak over de vraag of personen die deelnemen aan door het arbeidsbureau gefaciliteerde maatregelen op het gebied van bij- en nascholing, meegerekend dienen te worden als werknemer in de zin van § 17, lid 1, punt 1, KSchG. In de juridische vakliteratuur wordt zonder nadere motivering of differentiatie ervan uitgegaan dat personen die deelnemen aan omscholingsmaatregelen, meegerekend dienen te worden als werknemer in de zin van § 17, lid 1, punt 1, KSchG.
- 22 Volgens de rechtspraak van het Hof is het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt

(arrest Danosa, punt 39, met verdere verwijzingen). De verwijzende rechter vraagt of het ontvangen van een vergoeding rechtstreeks van de werkgever een onmisbaar kenmerk van het Unierechtelijke begrip werknemer is. In dat geval zou de betrokkene in casu bijgevolg niet als werkneemster in de zin van het Unierecht en inzonderheid niet als werkneemster in de zin van artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 kunnen worden aangemerkt. Indien echter naar de opvatting van het Hof de ontvangst van een vergoeding onder bepaalde voorwaarden geen vereiste is voor de hoedanigheid van werknemer, wordt het Hof verzocht nader uiteen te zetten onder welke voorwaarden dit het geval is, en inzonderheid de verwijzende rechter de nodige aanwijzingen te geven opdat deze kan beoordelen of door het arbeidsbureau gefaciliteerde maatregelen op het gebied van bij- en nascholing voldoen aan de criteria voor het bestaan van een arbeidsverhouding in de zin van het Unierecht respectievelijk in de zin van richtlijn 98/59.

- 23 Richtlijn 98/59 doet overeenkomstig haar artikel 5 geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen die gunstiger zijn voor de werknemers. De verwijzende rechter gaat ervan uit dat de lidstaten de mogelijkheid hebben in het kader van de omzetting van de richtlijn inzake collectief ontslag in nationaal recht het begrip werknemer, althans voor zover dit begrip voor de berekening van het aantal werknemers van belang is, ruimer uit te leggen dan in het Unierecht voorzien, en bijgevolg ook personen aan te merken als werknemer – hier: in de zin van de overeenkomstig § 17, lid 1, punt 1, KSchG mee te rekenen medewerkers –, die voor een ander en onder diens gezag prestaties leveren zonder daarvoor een vergoeding te ontvangen. Deze veronderstelling van de verwijzende rechter heeft geleid tot de concrete formulering van de tweede prejudiciële vraag. Indien het Hof van mening zou zijn dat het Unierechtelijke begrip werknemer als zodanig, respectievelijk zoals het is gebruikt in richtlijn 98/59, niet geschikt is voor een dergelijke ruime uitlegging in het kader van de omzetting van de richtlijn in nationaal recht, wordt het verzocht dit nader uiteen te zetten.