

C-404/22. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2022. június 16.

A kérdést előterjesztő bíróság:Dioikitiko Protodikeio Athinon (athéni közigazgatási bíróság,
Görögország)**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2022. május 3.

Felperes:Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou
Prosanatolismou (E.O.P. P.E.P.)**Alperes:**

Elliniko Dimosio (Görög Köztársaság)

Az alapeljárás tárgya

Az Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou (E.O.P. P.E.P.) (a képesítések igazolásáért és a pályáorientációért felelős görög nemzeti szervezet; a továbbiakban: EOPPEP) keresete a Néa Ionía-i munkaügyi felügyelőség igazgatójának (a továbbiakban: a felügyelőség igazgatója) 2018. július 12-i jegyzőkönyve ellen, amellyel az bíróságot szabott ki a 2002/14 irányelv 4. cikke (2), (3) és (4) bekezdését a nemzeti jogba átültető nemzeti rendelkezések értelmében vett tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek megszegése miatt.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az EUMSZ 267. cikk alapján különösen arra tekintettel előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem, hogy az uniós bíróságok még nem értelmezték a 2002/14 irányelv 2. cikkének a) pontjában és 4. cikke (2) bekezdésének b) pontjában foglalt rendelkezéseket, amelyek indokoltan vetnek fel kétségeket a

„gazdasági tevékenység”, a „foglalkoztatás” „helyzete”, „szerkezete” és „várható alakulása” kifejezések jelentését illetően.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1) a) Hogyan értelmezendő a „gazdasági tevékenységet” végző vállalkozás 2002/14/EK irányelv 2. cikkének a) pontjában szereplő fogalma?

b) Magában foglalja-e az említett fogalom az olyan magánjogi jogi személyeket, mint amilyen – a szakképzési szervezetek tanúsítására vonatkozó hatásköreinek gyakorlása során közjogi jogi személyként eljáró és közhatalmat gyakorló – EOPPEP, tekintettel arra, hogy i. az egyes tevékenységeinek, különösen a minisztériumok hatáskörrel rendelkező szervezeteinek, a pályaorientációs központoknak és szerveknek, a vállalkozásoknak, valamint a munkáltatók és munkavállalók szervezeteinek szülő, mindenféle formájú és típusú továbbképzési tevékenységek (a 4115/2013. sz. törvény [A' 24] 14. cikke (2) bekezdésének ib) pontja) végzésének esetében a 14. cikk (2) bekezdésének tanácsadási és szakképzési szolgáltatások belföldi természetes és jogi személyek általi nyújtásának feltételeit meghatározó ie) pontjából következően nem kizárt, hogy vannak olyan piacok, amelyeken a felperessel versengő kereskedelmi vállalkozások működnek, és ii. a felperes erőforrásai a fent említett törvény 23. cikke (1) bekezdésének d) pontja értelmében vagy a minisztérium megbízása alapján vagy az állami hatóságokhoz, nemzeti és nemzetközi szervezetekhez, közjogi vagy magánjogi jogi személyekhez és magánszemélyekhez hasonló harmadik személyek részére végzett tevékenységekből és szolgáltatások nyújtásából eredő bevételeket foglalják magukban, míg iii. a 4115/2013. sz. törvény 20. cikkében foglalt rendelkezések értelmében a többi szolgáltatásra vonatkozóan díjazás jellegű befizetéseket kell teljesíteni?

c) Befolyásolja-e az előző kérdésre adandó választ az, hogy a magánjogi jogi személy tevékenységeinek (4115/2013. sz. törvény 14. cikkének (2) bekezdése) nagy részét illetően vélelmezhető, hogy egyes tevékenységeket kizárólag a piacon végzik, és az e kérdésre adandó igenlő válasz esetén elegendő-e a jogalkotó arra vonatkozó rendelkezése (a 4115/2013. sz. 14. cikke (2) bekezdésének ib) pontja és 23. cikke (1) bekezdésének d) pontja), hogy a felperes – legalábbis részben – piaci szereplőként végzi tevékenységét, vagy bizonyítani kell, hogy egyes konkrétan meghatározott tevékenységeket illetően ténylegesen a piacon működik?

2) a) A 2002/14/EK irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontja alapján hogyan értelmezendők a „foglalkoztatásnak” a vállalkozáson belüli – a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció kötelezettségének tárgyát képező – „helyzete, szerkezete és várható alakulása” kifejezések?

b) Magukban foglalják-e a fent említett fogalmak a jogi személy – a jelen ügyben az EOPPEP – belső szabályzatának elfogadását követően az alkalmazottainak a felsővezetői tisztségükből oly módon történő felmentését, hogy e tisztségek nem kerültek ki a létszámtervből, mivel azokat az említett

személyek az EKEPIS-nek és az EKEP-nek mint magánjogi jogi személyeknek a szóban forgó szervezetbe történő beolvadását követően, ideiglenesen töltötték be, ezért úgy tekinthető, hogy fennállt a munkavállalók említett személyek felmentését megelőző tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a kötelezettsége?

c) Befolyásolja-e az előző kérdésre adandó választ i. az, hogy a munkavállaló felsővezetői tisztségéből való felmentése a jogi személy megfelelő működésére és a szolgáltatás követelményeire hivatkozással, azzal a céllal történt, hogy a jogi személy követhesse azokat a célokat, amelyek miatt létrehozták, vagy az, hogy a munkavállalót nem az őt ideiglenes részlegvezetőként terhelő szolgálati kötelezettségek teljesítésének elmulasztása miatt mentették fel, ii. az, hogy a felsővezetői tisztségekből felmentett alkalmazottak továbbra is részét képezték a jogi személy személyzetének, vagy iii. az, hogy a jogi személy hatáskörrel rendelkező szerve a jogi személy alkalmazottainak felsővezetői tisztségekből történő felmentéséről szóló határozatával más személyeket bízott meg felsővezetői tisztségeknek az ideiglenes betöltésével?

A releváns uniós jogi rendelkezések és ítélkezési gyakorlat

EUMSZ 151. cikk

A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi charta 18. pontja

Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2002. L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.).

A Bíróság 2016. november 17-i Betriebsrat der Ruhrlandklinik ítélete (C-216/15, EU:C:2016:883, 44. pont); 2021. november 11-i Manpower Lit ítélete (C-948/19, EU:C:2021:906, 39., 43. és 45. pont); 2011. szeptember 6-i Scattolon ítélete (C-108/10, EU:C:2011:542, 44. pont); 2001. október 25-i Ambulanz Glöckner ítélete (C-475/99, EU:C:2001:577, 21. pont); 2011. március 17-i Peñarroja Fa ítélete (C-372/09 és C-373/09, EU:C:2011:156, 37. pont); 1993. március 17-i Sloman Neptun ítélete (C-72/91 és C-73/91, EU:C:1993:97, 26. pont); 1988. február 2-i Blaizot és társai ítélete (24/86, EU:C:1988:43, 17. pont)

V. Trstenjak főtanácsnok 2011. július 7-i, KHS AG ügyre vonatkozó indítványa (C-214/10, EU:C:2011:465, 60. pont)

A releváns nemzeti jogi rendelkezések

A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének a 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi

irányelvvel összhangban történő létrehozásáról szóló 240/2006. sz. elnöki rendelet (HL L 80./23.3.2002 [A' 252]; a továbbiakban: 240/2006. sz. elnöki rendelet) 2. cikke, valamint 4. cikkének (2), (3) és (4) bekezdése

Az ifjúságért és a folyamatos képzésért alapítvány, valamint a képesítések igazolásáért és a pályorientációért felelős nemzeti szervezet létrehozásáról és működéséről szóló 4115/2013. sz. törvény (A' 24; a továbbiakban: 4115/2013. sz. törvény) 13., 14., 20. és 23. cikke.

A tényállás és az eljárás rövid bemutatása

- 1 Az „Ethniko Kentro Pistopoiisis Domon Dia Viou Mathisis (E.KE.PIS.)” (a folyamatos továbbképzés igazolásáért felelős nemzeti központ; a továbbiakban: EKEPIS) elnevezésű magánjogi jogi személy és az „Ethniko Kentro Epangelmatikou Prosanatolismou (E.K.E.P.)” (nemzeti pályorientációs központ; a továbbiakban: EKEP) elnevezésű magánjogi jogi személy a 2011. évi együttes miniszteri rendelet révén beolvadt az „Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonon (E.O.P. P.)” (a képesítések igazolásáért felelős nemzeti központ; a továbbiakban: EOPP) elnevezésű magánjogi jogi személybe, és megszűnt önálló jogi személynek lenni. Az EOPP új elnevezése az említett együttes miniszteri rendelet révén „Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonon & Epangelmatikou Prosanatolismou (E.O.P. P.E.P.)” lett.
- 2 Az EOPPEP létrehozásával többek között az EKEPIS két alkalmazottját, P. M-et és D. M-et is áthelyezték az EOPPEP-hez.
- 3 Az EOPPEP az igazgatótanácsának (a továbbiakban: igazgatótanács) 2011. december 9-i határozatával jóváhagyta a létszámtervet. P. M-et az igazgatótanács 2012. február 16-i határozatával a képesítések igazolásáért felelős részleg ideiglenes vezetőjévé nevezte ki, míg D. M. az adminisztratív és gazdasági szolgáltatások igazgatóságának ideiglenes igazgatóhelyettese és a gazdasági részleg ideiglenes vezetője lett. Végezetül, az igazgatótanács a fent említett határozatának módosítását követően a 2013. június 17-i határozatával ideiglenesen kizárólag az adminisztratív és gazdasági szolgáltatások igazgatóságát bízta D. M-re.
- 4 A felperes igazgatótanácsa – fent említett részlegeket és igazgatóságokat megerősítő – belső szabályzatának 2017. december 19-i közzétételét követően először elfogadta a 2018. január 18-i határozatot, amellyel az adminisztratív és gazdasági szolgáltatások igazgatójának kiválasztásáig és megbízásáig meghosszabbította D. M-nek az ideiglenes igazgatóként történő megbízását, majd 2018. február 14-i határozatával az ideiglenes igazgatói megbízatása alól felmentette D. M-et, aki továbbra is az adminisztrációért felelős osztályon maradt. A 2018. február 14-i határozat indokolása szerint D. M. felmentését az indokolta, hogy az adminisztratív és gazdasági szolgáltatások igazgatójaként nem volt képes intézkedni egyrészt az alkalmazottak díjazásának a hatályos jogszabályokkal és a költségvetési hivatal „végső megfontolásaival” összhangban történő helyes

meghatározása, másrészt pedig a felperes alkalmazottai illetménycsoportjának megállapításáról szóló határozat elfogadása iránt.

- 5 P. M-et az igazgatótanács 2018. február 21-i határozatával felmentette a képesítések igazolásáért felelős részleg ideiglenes vezetőjeként történő megbízatása alól, azonban az továbbra is e részleg alkalmazottja maradt. Az igazgatótanács az említett határozat preambulumban arra hivatkozik, hogy a határozatot – a létrehozása céljának megvalósítása érdekében – a felperes szükségleteire, a megfelelő működésének biztosítására, valamint a szolgáltatási követelményekre tekintettel fogadta el. Az igazgatótanács ugyanezen határozatával K G-t is felmentette az engedélyek kiadásáért felelős részleg vezetőjeként történő megbízatása alól, azonban a felperes az ismeretek kezeléséért és a digitális adminisztrációért felelős részlegénél maradt alkalmazottként, míg A. A-t a gazdasági részleg ideiglenes vezetőjévé nevezték ki.
- 6 P. M. és D. M. az említett határozatok elfogadását követően 2018. február 26-án, illetőleg 2018. március 15-én munkaügyi jogviták rendezésére irányuló eljárás indítását kezdeményezte a Néa Ionía-i felügyelőség igazgatójánál. A Néa Ionía-i felügyelőség igazgatója a felperesnél végzett vizsgálatot követően megállapította, hogy a 80 munkavállalót alkalmazó felperes a fent említett alkalmazottak vezető tisztségből történő felmentését megelőzően nem tett eleget a saját üzemi tanácsának tájékoztatására és a vele folytatott konzultációra vonatkozó, a 240/2006. sz. elnöki rendeletből eredő kötelezettségének.
- 7 A Néa Ionía-i felügyelőség igazgatója a vizsgálat során tett e megállapítások alapján 2018. július 12-én jegyzőkönyvet fogadott el, amellyel a 240/2006. sz. elnöki rendelet 4. cikkének (2), (3) és (4) bekezdésében foglalt rendelkezések megsértése miatt 2 250 euró összegű bírságot szabott ki a felperessel szemben. A pontosság kedvéért megjegyzendő, hogy a bírságot amiatt szabta ki, hogy a felperes nem bocsátott rendelkezésre egyrészt az üzemi tanács tájékoztatásáról szóló dokumentumokat, másrészt pedig „az alkalmazottainak a szervezete vezető tisztségeiből történő felmentését megelőző” konzultáció eredményéről felvett jegyzőkönyvek jegyzékét.
- 8 Az EOPPEP keresetében az említett jegyzőkönyvvel kiszabott bírság mellőzését kéri.

Az alapeljárásban részt vevő felek főbb érvei

- 9 Az EOPPEP többek között előadja, hogy: 1) nem minősül gazdasági tevékenységet végző vállalkozásnak, mivel a képzési szervezetek tanúsítására vonatkozó hatáskörök gyakorlása során közhatalmat gyakorol, 2) P. M-et és D. M-et az EOPPEP létrehozásával ideiglenes részlegvezetővé és valamely szolgáltatás ideiglenes vezetőjévé nevezték ki, és tudatában voltak a megbízatásuk ideiglenes jellegének, valamint 3) a feltételezett jogsértés az alkalmazottak körében előforduló két kivételes esettel kapcsolatos, amelyekre nem vonatkozik a

tájékoztatási és konzultációs eljárás, mivel hasonló esetekben a felperes az irányítási jogköreit gyakorolná.

- 10 Az alperes azt kéri, hogy az eljáró bíróság utasítsa el a keresetet mint jogilag megalapozatlant.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid összefoglalása

- 11 A magánjogi jogi személynek minősülő felperes a Symvoulio tis Epikrateias (államtanács, Görögország) ítélkezési gyakorlatának megfelelően közjogi jogi személyként jár el és közhatalmat gyakorol a szakképzési szervezetek tanúsítására vonatkozó hatásköreinek gyakorlása során. E hatáskör gyakorlása körében nem tartozik a 2002/14 irányelv 2. cikkének a) pontja értelmében „gazdasági tevékenységet” végző vállalkozás fogalmába.
- 12 A felperes egyes más tevékenységeinek, különösen a minisztériumok hatáskörrel rendelkező szervezeteinek, a képzési és szakképzési központoknak és szervezeteknek, a vállalkozásoknak, valamint a munkáltatók és munkavállalók szervezeteinek szülő, mindenféle formájú és típusú pályorientációs tevékenységek (a 4115/2013. sz. törvény 14. cikke (2) bekezdésének ib) pontja) végzésének esetében a 14. cikk (2) bekezdésének tanácsadási és szakképzési szolgáltatások belföldi természetes és jogi személyek általi nyújtásának feltételeit meghatározó ie) pontjából következően nem kizárt, hogy vannak olyan piacok, amelyeken a felperessel versengő kereskedelmi vállalkozások működnek. Különösen azt kell szem előtt tartani, hogy a felperes erőforrásai a 4115/2013. sz. törvény 23. cikke (1) bekezdésének d) pontja értelmében vagy a minisztérium megbízása alapján vagy az állami hatóságokhoz, nemzeti és nemzetközi szervezetekhez, közjogi vagy magánjogi jogi személyekhez és magánszemélyekhez hasonló harmadik személyek részére végzett tevékenységek végzéséből és szolgáltatások nyújtásából eredő bevételeket foglalják magukban, míg iii a 4115/2013. sz. törvény 20. cikkében foglalt rendelkezések értelmében a többi szolgáltatására vonatkozóan díjazás jellegű befizetéseket kell teljesíteni. Ebből általánosságban az következik, hogy a jogalkotó úgy rendelkezett, a felperes a tevékenységét – legalábbis részben – piaci szereplőként végezze, mivel a díjazás alapvető jellemzője az, hogy az a kérdéses szolgáltatás gazdasági ellentételezését képezi, amely ellentételezés rendszerint a szolgáltatásnyújtó és a szolgáltatás igénybe vevője közötti megállapodástól függ (2021. november 11-i Manpower Lit ítélet, C-948/19, EU:C:2021:906, 43. és 45. pont).
- 13 Ezenfelül a 2002/14 irányelv 4. cikke (2) bekezdés b) pontjában foglalt rendelkezések értelmében a munkavállalókat tájékoztatni kell és konzultációt kell velük folytatni a „foglalkoztatásnak” a vállalkozáson belüli „helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról”, „bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti”.
- 14 A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi charta 18. pontja értelmében a szóban forgó kötelezettség többek között a vállalkozások

olyan szerkezetátalakítása és egyesülése esetében áll fenn, amely kihat a foglalkoztatásra, ami főszabály szerint a jelen ügyben is megvalósul, mivel a felperes az EKEPIS és az EKEP jogi személyek beolvadása révén jött létre, valamint P. M-et és D. M-et a felsővezetői tisztségükből 2018 februárjában a felperes eredeti belső szabályzatának 2017. decemberi elfogadását követően felmentették.

- 15 Az említett alkalmazottakat felsővezetői tisztségeik ideiglenes ellátásával bízták meg, ugyanakkor P. M-nek a képezések igazolásáért felelős részleg ideiglenes vezetőjekénti megbízatásából való felmentését – D. M. esetével ellentétben – nem a szolgálati kötelezettségek teljesítésének elmulasztásával összefüggő okok indokolták, hanem a felperes szükségleteinek kielégítése, vagyis hogy ez utóbbi megvalósíthassa a létrehozásának céljait, míg a képezések igazolásáért felelős részleg vezetőjének tisztsége a felperes belső szabályzatának elfogadását követően is fennmaradt.
- 16 Amennyiben a jelen ügy a 2002/14 irányelv hatálya alá esik, az említett körülmény kétségeket vet fel az irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerinti, „a foglalkoztatás” „helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról” fogalmak értelmezését illetően.
- 17 A felperes igazgatósága egyébiránt a 2018. február 21-i határozatával más alkalmazottakat nevezett ki és mentett fel – felsővezetői tisztségekből is – mind a felperes szükségleteinek kielégítése, mind pedig a felperes megfelelő működésének biztosítása, valamint a szolgáltatás szükségleteinek kielégítése miatt, hogy a felperes megvalósíthassa a létrehozásának céljait.
- 18 Hatástalan a felperes azon állítása, amely szerint a jelen ügyben nem áll fenn a munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó kötelezettség, tekintettel arra, hogy a vezetői tisztségből történő felmentés pusztán két kivételes esetben történt meg, mivel bár a szóban forgó munkaügyi jogvita kizárólag a két említett munkavállaló részéről történő keresetindításból ered, a felperes igazgatótanácsa ugyanazzal a határozattal más munkavállalókat is felmentett vezető tisztségekből.