



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2015. július 9.\*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — 98/59/EK irányelv — 1. cikk, (1) bekezdés, a) pont — Csoportos létszámcsökkentés — A »munkavállaló« fogalma — Tőketársaság igazgatósági tagja — Olyan személy, aki a szakmai képzéssel és a szakmai átképzéssel kapcsolatos intézkedés keretében dolgozik, valamint állami képzési támogatást kap úgy, hogy a munkáltató részéről nem részesül díjazásban”

A C-229/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeitsgericht Verden (Németország) a Bírósághoz 2014. május 12-én érkezett, 2014. május 6-i határozatával terjesztett elő az előtte

**Ender Balkaya**

és

a **Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Tizzano tanácselnök, S. Rodin (előadó), A. Borg Barthet, E. Levits és M. Berger bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- E. Balkaya képviseletében M. Barton Rechtsanwalt,
- a Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH képviseletében P. Wallenstein Rechtsanwalt,
- az észt kormány képviseletében N. Grünberg, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében M. Kellerbauer és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

\* Az eljárás nyelve: német.

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL 2007. L 59., 84. o. és HL 2014. L 289., 24. o.) 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának az értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet az E. Balkaya és a Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (a továbbiakban: Kiesel Abbruch) között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya valamely telephely bezárásának alkalmával a Kiesel Abbruch által gazdasági okból végrehajtott elbocsátás jogellenessége volt, amelyre anélkül került sor, hogy ezen elbocsátást megelőzően bejelentette volna a Bundesagentur für Arbeitnek (szövetségi munkaügyi hivatal) a tervezett csoportos létszámcsökkentést.

### Jogi háttér

*Az uniós jog*

- 3 A 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- a) csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma
  - i) vagy egy 30 napos időszak során:
    - a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,
    - a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,
    - a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő;
  - ii) vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben [helyesen: telephelyen];
- b) a munkavállalók képviselői: azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek.

Az első albekezdés a) pontjában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.”

4 A 98/59 irányelv 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot.

[...]

(2) A munkáltató az (1) bekezdésben előírt értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.

A munkavállalók képviselői az esetleges észrevételekkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak.”

5 Az említett irányelv 4. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőket mondja ki:

„(1) Az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.

A tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az előző albekezdésben előírt határidőt lerövidítse.

(2) Az (1) bekezdésben előírt időszakot az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.”

6 Ugyanezen irányelv 5. cikke értelmében:

„Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.”

*A német jog*

7 Az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény 17. §-ának (Kündigungsschutzgesetz, a továbbiakban: KSchG) – amely a csoportos létszámcsökkentésekkel kapcsolatos értesítési kötelezettség vonatkozik – a szövege a következő:

„(1) A munkáltató köteles értesíteni a munkaügyi hivatalt, mielőtt:

1. a rendszerint 20-nál több és 60-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken legalább 5 főt

[...]

bocsát el 30 naptári napon belül. Az elbocsátásokba a munkaviszony egyéb megszüntetési formái is beletartoznak, amelyeket a munkáltató kezdeményez.

(2) Amikor a munkáltató olyan elbocsátásokat tervez, amelyek az (1) bekezdés értelmében értesítési kötelezettség hatálya alá tartoznak, köteles megfelelő időben az üzemi tanácsnak minden szükséges tájékoztatást megadni, különösen írásban kell tájékoztatnia:

1. a tervezett elbocsátások okairól;

2. az elbocsátani kívánt munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;

3. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;
4. arról az időszakról, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
5. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekről;
6. az esetleges végkielégítés kiszámításának ismérveiről.

[...]

(3) A munkáltatónak az üzemi tanácsnak átadott közlés másolatát egyidejűleg el kell küldenie a munkaügyi hivatalnak; e közlésnek legalább a (2) bekezdés 1–5. pontjában előírt tájékoztatást kell tartalmaznia.

[...]

(5) Nem minősülnek e rendelkezés értelmében munkavállalóknak:

1. A jogi személy telephelyein az e személy törvényes képviselőjével megbízott szerv tagjai;
  2. A jogi személyiséggel nem rendelkező személyösszesség telephelyein az e személyösszesség képviselőjére törvény, alapító okirat vagy társasági szerződés által felhatalmazott személyek;
  3. a vállalkozás vezetői tisztségviselői, a telephely ügyvezetői, valamint hasonló vezetői beosztásokat betöltő egyéb személyek, amennyiben jogosultak maguk határozatot hozni a munkavállalók felvétele és elbocsátása tekintetében.”
- 8 A korlátolt felelősségű társaságokról szóló törvénynek (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung, a továbbiakban: GmbHG) az ügyvezető jogállásával kapcsolatos 6. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A társaságnak egy vagy több ügyvezetője van.

(2) Csak olyan természetes személy lehet a társaság ügyvezetője, aki teljes cselekvőképességgel rendelkezik. [...]

(3) Ügyvezetőkké nevezhetők a tagok vagy bármely más személy. A kinevezés társasági szerződéssel vagy a jelen törvény harmadik fejezete rendelkezéseinek megfelelően történik.

[...]”

- 9 A GmbHG 35. §-a a következőket írja elő:

„(1) A társaságot peres és peren kívüli ügyekben az ügyvezetők képviselik. [...]

(2) Amennyiben több ügyvezetőt jelölnek ki, a társasági szerződésben foglalt eltérő rendelkezés hiányában csak együttesen jogosultak a képviseletre. [...]

[...]”

10 A GmbHG-nak „A képviseleti jogkör korlátozása” című 37. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az ügyvezetők kötelesek a társasággal szemben tiszteletben tartani a társasági szerződés, vagy – ha utóbbi eltérően nem rendelkezik – a tagok határozatai által a képviseleti jogkörükkel kapcsolatban előírt korlátozásokat.

(2) Az ügyvezetők képviseleti jogkörének a korlátozása harmadik személyek tekintetében nem jár joghatással. Ez különösen arra az esetre érvényes, amikor a képviselet bizonyos jogi aktusokra vagy jogi aktusok bizonyos kategóriáira, illetőleg bizonyos körülményekre vagy bizonyos időszakra vagy bizonyos meghatározott helyekre korlátozott, illetve amikor bizonyos cselekményekhez a tagok vagy pedig a társaság valamely szervének a hozzájárulása szükséges.”

11 A GmbHG-nak az ügyvezetők visszahívásával kapcsolatos 38. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az ügyvezetők a fennálló szerződésekből eredő kártérítési igények sérelme nélkül bármikor visszahívhatók.

(2) A társasági szerződésben a visszahívás elfogadhatósága arra az esetre korlátozható, amikor azt súlyos indokok szükségessé teszik. Ilyen súlyos indokok különösen a kötelezettségek súlyos megsértése vagy a társasági ügyek megfelelő irányítására való alkalmatlanság.”

12 A GmbHG-nak az ügyvezetők felelősségére vonatkozó 43. §-a a következőket írja elő:

„(1) Az ügyvezetőknek a társasági ügyek vitele során a kereskedő gondosságával kell eljárniuk.

(2) A kötelezettségeiket megsértő ügyvezetők az általuk okozott károkért a társaság felé egyetemlegesen felelnek.

[...]”

13 A GmbHG „A tagok feladatköre” című 46. §-ának a szövege a következő:

„A tagok határozata szükséges:

1. az éves beszámoló elfogadásához és az eredmény felhasználásához;
- 1a. a beszámoló nemzetközi követelményei szerint a pénzügyi állapotoknak a közzétételére [...] és az ügyvezetők által készített éves beszámoló jóváhagyására vonatkozó határozathoz;
- 1b. az ügyvezetők által készített (konszolidált) éves beszámoló jóváhagyásához;
2. a tőkejuttatások beszedéséhez;
3. az egyéb kifizetések visszatérítéséhez;
4. az üzletrészek felosztásához, összevonásához, valamint a bevonásához;
5. az ügyvezetők kinevezéséhez és visszahívásához, valamint a felmentésükhöz;
6. az ügyvezetés ellenőrzési és felügyeleti intézkedéseihöz;
7. a képviselők, valamint a társaság javára az ügyek vitének a teljességére feljogosított személyek kinevezéséhez;

8. a társaság által az ügyvezetőkkel vagy a tagokkal szembeni azon kártérítési keresetek indításához, amelyek a társaság megalakításából vagy ügyvezetéséből, valamint az ügyvezetőkkel szembeni keresetek során a társaság képviselétéből erednek.”

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 14 A Kiesel Abbruch, amely a német jog hatálya alá tartozó korlátolt felelősségű társaság, 2011. április 1-jétől alkalmazta technikusként E. Balkayát. Utóbbi a vállalkozásban dolgozott, és az ügyfelekkel foglalkozott.
- 15 A Kiesel Abbruch 2013. február 15-i hatállyal megszüntette valamennyi munkavállalójának, köztük E. Balkayának a munkaviszonyát, és a veszteségessé váló valamennyi tevékenységét megszüntette az Achimban (Németország) lévő telephelyén. E. Balkayát az elbocsátásról a 2013. január 7-i levélben értesítették.
- 16 Nem vitatott, hogy a Kiesel Abbruch E. Balkaya elbocsátását megelőzően nem jelentette be a Bundesagentur für Arbeitnek a tervezett csoportos létszámcsökkentést.
- 17 E. Balkaya elbocsátása érvényességének a vitatása érdekében hivatkozik a kérdést előterjesztő bíróság előtt erre a mulasztásra, és azt állítja, hogy mivel a Kiesel Abbruch által az Achimban lévő telephelyén rendszerint alkalmazott munkavállalók száma meghaladta a KSchG 17. §-a (1) bekezdésének 1. pontjában előírt, 20 személyt kitevő küszöbértéket, e rendelkezés értelmében a Kiesel Abbruchnak az elbocsátást megelőzően ilyen bejelentéssel kellett volna élnie.
- 18 Ahogy az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, nem vitatott, hogy 18 személy, köztük E. Balkaya az elbocsátás közlésének időpontjában a Kiesel Abbruch által az említett telephelyen rendszerint alkalmazott munkavállalókhoz tartozott.
- 19 Az alapeljárás felei között ellenben vitatott az a kérdés, hogy a KSchG 17. §-a (1) bekezdésének 1. pontjában előírt, 20 személyt kitevő küszöbérték elérésének a meghatározásához ezen kívül bele kell-e számolni ebbe a kategóriába a szintén a Kiesel Abbruch által alkalmazott három másik személyt.
- 20 Először is a konstruktőr munkakörben dolgozó S.-ről van szó, aki 2012. december 7-i hatállyal maga szüntette meg a munkaviszonyát.
- 21 Másodszor a Kiesel Abbruch az általa közölt elbocsátások időpontjában alkalmazta L.-t ügyvezetőként. L. nem rendelkezett semmilyen üzletrésszel a Kiesel Abbruchban, és a képviselétére csak egy másik ügyvezetővel közösen volt jogosult.
- 22 Harmadszor a Kiesel Abbruch ugyanebben az időpontban alkalmazta S.-t, aki a Jobcenter im Landkreis Diepholz (diepholzi kerületi állami foglalkoztatási szolgálat) által finanszírozott, irodai asszisztenssé való átképzésben vett részt. Azt a pénzügyi támogatást, amely S. képzésének keretében a tevékenysége ellentételezéseként részére fizetett díjazás teljességének felelt meg, a Bundesagentur für Arbeit közvetlenül folyósította neki.
- 23 A kérdést előterjesztő bíróság határozatából kitűnik, hogy utóbbi bizonyítottanak tekinti azt, hogy S. azon rendszerint alkalmazott munkavállalók kategóriájába tartozik, akiket a KSchG 17. §-a (1) bekezdése 1. pontjának – amely rendelkezéssel a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját átültették a német jogba – megfelelően figyelembe kell venni. Ezért nem vitatott, hogy 19 munkavállaló ebbe a kategóriába tartozik.



- 24 Következésképpen felmerül a kérdés, hogy az alkalmazott munkavállalók e rendelkezések értelmében vett kategóriájába kellene-e sorolni az L.-hez hasonló ügyvezetőt, valamint az S.-hez hasonlóan átképzésben részt vevő személyt is, ezáltal az alapügyben a figyelembe vett elbocsátás időpontjában a Kiesel Abbruch a telephelyén rendszerint több mint 20 munkavállalót alkalmazhatott.
- 25 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság először is pontosítja, hogy L.-t illetően a KschG 17. §-a (5) bekezdésének 1. pontja szerint nem minősülnek e rendelkezés értelmében munkavállalóknak a jogi személy valamely szervének e személy törvényes képviselőjével megbízott tagjai. E tagok számszerűleg legjelentősebb csoportja a korlátolt felelősségű társaságok (Gesellschaften mit beschränkter Haftung) ügyvezetőinek a csoportja.
- 26 A kérdést előterjesztő bíróság továbbá az ügyvezető és az ilyen társaság közötti kapcsolatok tekintetében megállapítja, hogy a német jog szigorúan különbséget tesz egyrészt az ügyvezetőt mint társasági szervet megillető jogállás, másrészt pedig az ügyvezető e társasággal szembeni jogai és kötelezettségei között. Miközben e jogállás megszerzése az ügyvezetőnek a taggyűlés – amely az említett társaság legbefolyásosabb szerve – általi kinevezéséből ered, az ügyvezetőnek az ugyanezen társasággal szembeni jogait és kötelezettségeit az ügyvezetői megbízási szerződés rendezi. E szerződés megbízási szerződés formáját öltő szolgálati szerződés, és a meghatározó német ítélkezési gyakorlat szerint nem minősül munkaszerződésnek.
- 27 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság szerint különösen a tőketársaság igazgatótanácsának a tagjával kapcsolatos, valamely tevékenység ilyen társaság másik szervének az irányítása vagy ellenőrzése alatti gyakorlására vonatkozó kritériumnak a Danosa-ítéletből (C-232/09, EU:C:2010:674) kitűnő értelmezése kérdéses, amely kritériumot az uniós jog értelmében vett munkavállalói minőség meghatározása érdekében határoztak meg.
- 28 Másodszor, ami az S.-hez hasonló, „gyakornoknak” minősülő olyan személyt illeti, aki ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából végez a vállalkozásnál gyakorlati tevékenységet, a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy ugyan az elismert szakképzés rendszerint a képzést biztosító vállalkozás és a gyakornok között az ennek megfelelő szerződés megkötéséhez, valamint az ezen vállalkozás általi díjazáshoz vezet, az a képzés, amelyben S. részesült, nem képezte ilyen szerződés tárgyát, valamint a Kiesel Abbruch nem részesítette őt díjazásban.
- 29 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság annak az értékeléséhez szükséges releváns kritériumok vonatkozásában tesz fel kérdést, hogy azok a személyek, akik ilyen szakképzésekben részesülnek vagy ilyen szakmai gyakorlatokat végeznek, a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett munkavállalók-e, valamint különösen e tekintetben annak a körülménynek a relevanciájáról kérdez, hogy a díjazást a munkáltató közvetlenül folyósítja.
- 30 Ilyen körülmények között az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a vonatkozó uniós jogot, különösen a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti törvényi rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek a munkavállalói létszám ezen rendelkezés szerinti kiszámításánál akkor sem veszik figyelembe a tőketársaság igazgatósági tagját, ha tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel a társaságban?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a vonatkozó uniós jogot, különösen a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját, hogy az kötelező jelleggel előírja, hogy a munkavállalói létszám említett rendelkezés szerinti kiszámításakor azokat a személyeket is a munkavállalók közé kell számítani, akik a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami

hatóságok elismerésével és pénzbeli támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából ténylegesen dolgoznak (»gyakornok«), vagy a tagállamoknak lehetőségük van e tekintetben nemzeti jogszabályi rendelkezéseket elfogadni vagy gyakorlatokat kialakítani?”

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

#### *Az első kérdéstről*

- 31 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely a munkavállalói létszám ezen rendelkezés szerinti kiszámításakor nem veszi figyelembe a tőketársaság igazgatóságának az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan tagját, aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.
- 32 E kérdés megválaszolásához mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jogalkotó a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával egyrészt biztosítani kívánta a munkavállalói jogok összehasonlítható védelmét a különböző tagállamokban, másrészt közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket ezek a védelmi előírások előidéznek az Európai Unióban lévő vállalkozásoknál (lásd többek között: Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. pont; Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-596/12, EU:C:2014:77, 16. pont).
- 33 Következésképpen a Kiesel Abbruch állításával ellentétben a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti „munkavállaló” fogalma nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással, hanem önálló és egységes értelmezést kell kapnia az uniós jogrendben (lásd analógia útján: Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 49. pont). Különben az ott előírt küszöbértékek kiszámítására vonatkozó módszerek és így maguk a küszöbértékek is a tagállamok belátásán múlnának, ami pedig lehetővé tenné, hogy a tagállamok módosítsák ezen irányelv alkalmazási körét, és így megakadályozzák teljes érvényesülését (lásd ebben az értelemben: Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 47. pont).
- 34 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából továbbá kitűnik, hogy a „munkavállaló” említett fogalmát olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelezéseit – a munkaviszonyt jellemzik. Ebben az összefüggésben a munkaviszonynak alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd: Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-596/12, EU:C:2014:77, 17. pont, amely analógia útján visszautal a Danosa-ítéletre, C-232/09, EU:C:2010:674, 39. pont).
- 35 E tekintetben, mivel a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezető munkaviszonyát többek között ügyvezetői megbízási szerződés rendezi, amely a német ítélkezési gyakorlat szerint nem minősül munkaszerződésnek, meg kell állapítani először is, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti jellege nem lehet következménnyel az uniós jog értelmében vett munkavállalói minőségre (lásd ebben az értelemben: Kiiski-ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 36 Ebből az következik, hogy ha valaki kimeríti a jelen ítélet 34. pontjában felsorolt feltételeket, a 98/59 irányelv alkalmazásában nincs jelentősége annak, hogy milyen jellegű az a jogviszony, amely őt a munkaviszonyban szereplő másik személyhez köti (lásd analógia útján: Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 40. pont).



- 37 Másodszor, mivel a kérdést előterjesztő bíróság különösen – a Bíróságnak a munkavállaló fogalmával kapcsolatos ítélkezési gyakorlatának megfelelően – az alárendeltségi viszony alapügyben való fennállása vonatkozásában abból az indokból tesz fel kérdést, hogy a feladatai ellátása során az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezető függőségi vagy alárendeltségi foka a német jog szokásos értelmében vett munkavállalóhoz képest kevésbé intenzív, meg kell állapítani, hogy az ilyen alárendeltségi viszony fennállását a felek közötti viszonyt jellemző összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell értékelni (lásd ebben az értelemben: Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 46. pont).
- 38 E tekintetben a Bíróságnak a 98/59 irányelv összefüggésében alkalmazandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a tőketársaságot irányító szervben meglévő tagi minőség önmagában nem zárhatja ki, hogy e személy alárendeltségi viszonyban legyen e társasággal szemben (lásd ebben az értelemben: Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 47. pont; Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-596/12, EU:C:2014:77, 14., 17. és 18. pont). Vizsgálni kell ugyanis azokat a feltételeket, amelyek mellett e tagot alkalmazták, azoknak a feladatoknak a jellegét, amelyekkel őt megbízták, azt a közeget, amelyben e feladatokat ellátja, továbbá vizsgálni kell az érintett személy hatáskörének terjedelmét, azt, hogy a társaságon belül őt mennyiben ellenőrizték, valamint azokat a körülményeket, amelyek között visszahívható (lásd: Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 47. pont).
- 39 Ezért a Bíróság már kimondta, hogy a tőketársaság igazgatótanácsi tagja, aki díjazás ellenében szolgáltatást nyújt az őt kinevező társaságnak, amelynek szerves részét képezi, és aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, valamint akit bármikor korlátozás nélkül visszahívhatnak tiszttségéből, teljesíti azokat a feltételeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az uniós jog értelmében „munkavállalónak” minősüljön (lásd ebben az értelemben: Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 51. és 56. pont).
- 40 A jelen esetben meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a tőketársaságnak az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezetőjét e társaság taggyűlése nevezi ki, amely a megbízását az ügyvezető akarata ellenére bármikor visszavonhatja. Ráadásul az ügyvezető tevékenységének a gyakorlása során az említett szerv irányítása és ellenőrzése – különösen pedig az e tekintetben részére előírt előírások és korlátozások hatálya – alatt áll. Ezenfelül – anélkül, hogy ez a tényező ebben az összefüggésben önmagában döntő lenne – meg kell jegyezni, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezető nem rendelkezik részesedéssel abban a társaságban, amelyben a feladatait végzi.
- 41 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy noha a tőketársaság ilyen igazgatósági tagja a feladatai ellátása során mérlegelési mozgástérrel rendelkezik, amely meghaladja nevezetesen a német jog értelmében vett munkavállaló mérlegelési mozgásterét, akinek – ahogy azt a nemzeti bíróság megjegyezte – a munkáltató részletesen előírhatja azokat a feladatokat, amelyeket el kell végeznie, és azt, ahogyan ezeket végre kell hajtania, ettől még a jelen ítélet 38. és 39. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében e társasággal szemben alárendeltségi viszonyban áll (lásd ebben az értelemben: Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 49–51. pont).
- 42 Továbbá nem vitatott, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezető tevékenységéért díjazásban részesül.
- 43 Az előző megfontolásokra tekintettel meg kell tehát állapítani, hogy a tőketársaságnak az alapügyben szóban forgóhoz hasonló igazgatósági tagját a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett „munkavállalónak” kell minősíteni, következésképpen pedig őt az ott előírt küszöbértékek kiszámításánál figyelembe kell venni.
- 44 Ezt az értelmezést egyébiránt megerősíti ezen irányelv célja, amely – amint az kitűnik a (2) preambulumbekzdéséből – többek között a munkavállalók védelmének biztosítására törekszik csoportos létszámcsökkentések esetén. E célkitűzésnek megfelelően az említett irányelv hatályát megjelölő fogalmak – beleértve az ugyanezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő

„munkavállaló” fogalmát – nem határozhatók meg szigorúan (lásd ebben az értelemben: Athinaiki Chartopoiia ítélet, C-270/05, EU:C:2007:101, 25. és 26. pont, valamint analógia útján: Union syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 22. pont).

- 45 Végül el kell utasítani a Kiesel Abbruch és az észtkormány azon érvelését, amely szerint az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezetőnek csoportos létszámcsökkentések esetében nincs szüksége a 98/59 irányelv által biztosított védelemre.
- 46 E tekintetben meg kell állapítani egyrészt, hogy semmi nem utal arra, hogy az olyan munkavállaló, aki a tőketársaság – különösen az alapügyben szóban forgóhoz hasonló kis- vagy közepes méretű vállalkozás – igazgatósági tagja, az e társaság által alkalmazott egyéb személyekétől szükségszerűen eltérő helyzetben legyen annak a szükségességét illetően, hogy elbocsátásának a következményeit enyhítsék, különösen pedig hogy ebből a célból az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének megfelelően értesítsék az illetékes állami hatóságot, hogy utóbbi megoldást kereshessen a figyelembe vett valamennyi elbocsátás következtében felmerülő problémákra (lásd ebben az értelemben: Junk-ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 48. pont; Claes és társai ítélet, C-235/10–C-239/10, EU:C:2011:119, 56. pont).
- 47 Másrészt meg kell állapítani, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely a munkavállalói létszámnak a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában előírt kiszámításakor nem veszi figyelembe a tőketársaság igazgatósági tagjait, nemcsak az ezen irányelv által e tagoknak biztosított védelmet érintheti, hanem főleg megfoszthatja a rendszerint több mint 20 munkavállalóval rendelkező bizonyos vállalkozások által alkalmazott valamennyi munkavállalót az ezen irányelvből származó jogaitól is, következésképpen pedig sérti ugyanezen irányelv hatékony érvényesülését (lásd ebben az értelemben: Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 48. pont).
- 48 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely a munkavállalói létszám ezen rendelkezés szerinti kiszámításakor nem veszi figyelembe a tőketársaság igazgatóságának az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan tagját, aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.

#### *A második kérdésről*

- 49 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett munkavállalónak kell tekinteni az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan személyt, aki a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami hatóságok elismerésével és pénzügyi támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából, szakmai gyakorlat formájában ténylegesen dolgozik.
- 50 E tekintetben emlékeztetni kell először is arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az uniós jogban a munkavállaló fogalma kiterjed a felkészítő gyakorlatokat teljesítő vagy a valamely szakmához szükséges tanulmányi időszakokat eltöltő személyre, amelyek tekinthetők úgy, mint amelyek a szóban forgó szakmának magához a gyakorlásához kapcsolódó gyakorlati felkészülésnek minősülnek, amennyiben az említett időszakokat valós és tényleges munkavállalói tevékenységgel kapcsolatos feltételek mellett, valamint a munkáltató javára és irányítása alatt töltik el. A Bíróság pontosította, hogy ezt a megállapítást nem kérdőjelezheti meg az a körülmény, hogy az érintett teljesítménye gyenge, hogy nem végzi a feladatát teljes munkaidőben, következésképpen hogy csak csökkentett heti munkaidőben dolgozik, és ennél fogva csak korlátozott díjazásban részesül (lásd

ebben az értelemben többek között: Lawrie-Blum ítélet, 66/85, EU:C:1986:284, 19–21. pont; Bernini-ítélet, C-3/90, EU:C:1992:89, 15. és 16. pont; Kurz-ítélet, C-188/00, EU:C:2002:694, 33. és 34. pont; Kranemann-ítélet, C-109/04, EU:C:2005:187, 13. pont).

- 51 Másodszor a Bíróság ítélkezési gyakorlatából szintén kitűnik, hogy a munkaviszonynak – amelynek keretében a szakképzést vagy a szakmai gyakorlatot végzik – a nemzeti jogban fennálló jogi háttere, valamint az érintett díjazását érintő források eredete – különösen, ahogy a jelen esetben, a díjazás állami úton történő finanszírozása – semmiféle következménnyel nem járhat valamely személy munkavállalóként történő elismerésére vagy el nem ismerésére (lásd ebben az értelemben többek között: Bettray-ítélet, 344/87, EU:C:1989:226, 15. és 16. pont; Birden-ítélet, C-1/97, EU:C:1998:568, 28. pont; Kurz-ítélet, C-188/00, EU:C:2002:694, 34. pont).
- 52 Ilyen feltételek mellett és különösen a jelen ítélet 33., 34. és 44. pontjában kifejtett megfontolásokra tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett munkavállalónak kell tekinteni az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan személyt, aki a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami hatóságok elismerésével és pénzbeli támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából, szakmai gyakorlat formájában ténylegesen dolgozik.

### A költségekről

- 53 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely a munkavállalói létszám ezen rendelkezés szerinti kiszámításakor nem veszi figyelembe a tőketársaság igazgatóságának az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan tagját, aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.**
- 2) **A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezés értelmében vett munkavállalónak kell tekinteni az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan személyt, aki a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami hatóságok elismerésével és pénzbeli támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából, szakmai gyakorlat formájában ténylegesen dolgozik.**

Aláírások