A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2023. július 6.*

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció – 2002/14/EK irányelv – Hatály – A »vállalkozás, amely […] gazdasági tevékenységet végez« fogalma – A közszférába tartozó magánjogi jogi személy – Vezetői beosztásba kinevezett munkavállalók leváltása – A munkavállalói képviselők előzetes tájékoztatásának és a velük való előzetes konzultációnak a hiánya”

A C-404/22. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Dioikitiko Protodikeio Athinon (athéni elsőfokú közigazgatási bíróság, Görögország) a Bírósághoz 2022. június 16-án érkezett, 2022. május 3-i határozatával terjesztett elő

az **Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou (Eoppep)**

és

az **Elliniko Dimosio**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: M. L. Arastey Sahún tanácselnök, F. Biltgen (előadó) és N. Wahl bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou (Eoppep) képviseletében K. Ithakisios és S. Papasaranti dikigoroi,

– a görög kormány képviseletében A. Dimitrakopoulou, K. Georgiadis és M. Tassopoulou, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: görög.

– az Európai Bizottság képviseletében A. Katsimerou és B.-R. Killmann, meghatalmazotti minőségben,

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 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.) 2. cikke a) pontjának és 4. cikke (2) bekezdése b) pontjának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou (Eoppep) (nemzeti képesítési és pályaorientációs ügynökség [Eoppep], Görögország) és az Elliniko Dimosio (görög állam) között az e szervezettel szemben amiatt kiszabott bírság tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy nem mutatta be az illetékes hatóságnak azokat a dokumentumokat, amelyek bizonyítják, hogy e szervezet munkavállalóinak képviselőit tájékoztatták és konzultáltak velük két munkavállalónak a beosztásukból történt leváltását megelőzően.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2002/14 irányelv (7)–(10) preambulumbekezdése kimondja:

„(7) Erősíteni kell a párbeszédet, és elő kell segíteni a kölcsönös bizalmat a vállalkozásokon belül annak érdekében, hogy a kockázatokat idejében felismerjék, a szervezet rugalmasabbá váljon, és lehetővé váljon a munkavállalók továbbképzése a vállalkozáson belül; mindeközben fenn kell tartani a biztonságot, a munkavállalóknak értesülniük kell az alkalmazkodási elvárásokról, növelni kell a munkavállalók arra vonatkozó lehetőségét, hogy foglalkoztathatóságuk elősegítése érdekében különféle intézkedésekben és tevékenységekben vegyenek részt, elő kell segíteni a munkavállalók részvételét a vállalkozás működtetésében, jövőjének alakításában és versenyképessége fokozásában.

(8) Szükség van különösen a vállalkozás foglalkoztatási helyzetével és annak várható alakulásával, illetve amennyiben a munkaadó úgy ítéli meg, hogy a vállalkozáson belüli foglalkoztatási helyzetet esetleg veszély fenyegeti, az esetleges tervezett intézkedésekkel kapcsolatos tájékoztatás és konzultáció elősegítésére és fokozására, különösen a munkavállalók oktatásának és szakképzésének fejlesztése terén, tekintettel a lehetséges negatív hatások elkerülésére, illetve következményeik csökkentésére és a várhatóan érintett munkavállalók foglalkoztathatóságának és alkalmazkodóképességének növelésére.

(9) A vállalkozások a gazdaság globalizálódása által teremtett körülményeknek megfelelő, különösen a munkaszervezés új formáinak kialakítása útján történő átszervezése és alkalmazkodása sikerének előfeltétele a megfelelő időben történő tájékoztatás és konzultáció.

(10) A[z Európai] Közösség kidolgozott és végrehajtott egy olyan foglalkoztatási stratégiát, amely az »előrejelzés«, »megelőzés« és »foglalkoztathatóság« fogalmaira épül, amelyeket a foglalkoztatás, mint elsőrendű fontosságú cél megőrzésével összeegyeztethető változás elősegítésére való tekintettel, alapvető elemként be kell építeni a foglakoztatást a társadalmi párbeszéd erősítése útján várhatóan elősegítő valamennyi tagállami intézkedésbe, beleértve az egyes vállalkozásoknál a foglalkoztatással kapcsolatban követett alapelveket is.”

4 Ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása.”

5 Az említett irányelv 2. cikke szerint:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) »vállalkozás«: a tagállamok területén található olyan köz- vagy magánvállalkozás, amely nyereség elérése céljából vagy nem nyereségre irányuló célból gazdasági tevékenységet végez, és a tagállam területén található;

[…]

f) »tájékoztatás«: a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából történő információ átadása;

g) »konzultáció«: a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd.”

6 Ugyanezen irányelvnek „A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések” című 4. cikkének (2) bekezdése a következőket írja elő:

„A tájékoztatás és a konzultáció a következő területekre terjed ki:

a) tájékoztatás a vállalkozás vagy üzem tevékenységének és gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról;

b) tájékoztatás és konzultáció a foglalkoztatásnak a vállalkozáson vagy üzemen belüli jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról, bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti;

c) tájékoztatás és konzultáció az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, beleértve különösen a 9. cikk (1) bekezdésében említett közösségi rendelkezések hatálya alá tartozó döntéseket is”.

A görög jog

A 240/2006 elnöki rendelet

7 A 2002/14 irányelvet a 2006. november 9–i proedriko diatagma 240/2006, Peri thespiseos Genikou plaisiou enimeroseos kai diavouleuseos ton Ergazomenon simfona me tin odigia 2002/14/EK tis 11.3.2002 tou Europaikou Koinovouliou kai tou Symvouliou (a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének a 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv értelmében történő létrehozásáról szóló 240/2006. sz. elnöki rendelet; FEK A' 252/16.11.2006; a továbbiakban: 240/2006 elnöki rendelet) ültette át a görög jogrendbe.

8 E rendelet 2. cikke átveszi a 2002/14 irányelv 2. cikkében szereplő fogalommeghatározásokat.

9 Az említett rendelet „A tájékoztatás és a konzultáció gyakorlati részletei" című 4. cikkének (2)–(4) bekezdése átveszi a 2002/14 irányelv 4. cikke (2)–(4) bekezdésének rendelkezéseit.

A 4115/2013 törvény

10 A Nomos 4115/2013, organosi kai leitourgia Idrimatos Neolaias kai Dia Viou MaTHiSiS kai Ethnikou Organismou Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou kai alles diatakseis (az ifjúsági és továbbképzési alapítvány és a nemzeti képesítési és pályaorientációs szervezet szervezetéről és működéséről, valamint egyéb rendelkezésekről) szóló, 2013. január 29-i 4115/2013. sz. törvény (FEK A' 24/30.1.2013; a továbbiakban: 4115/2013. sz. törvény) meghatározza többek között az Eoppep hatásköreit és feladatait.

11 E törvény 13. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A 119959/H/20.10.2011. sz. [pénzügyminiszteri és] oktatási, továbbképzési és vallásügyi miniszteri […] együttes határozat révén az »Ethniko Kentro Pistopoiisis Domon Dia Viou Mathisis« (a továbbképzési struktúrák nemzeti tanúsítási központja) elnevezésű magánjogi jogi személy […] és az »Ethniko Kentro Epangelmatikou Prosanatolismou« elnevezésű magánjogi jogi személy. [(EKEP)] (nemzeti pályaorientációs központ) […] beolvadással egyesült az »Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton« [(EOPP)] (nemzeti képesítési tanúsító szerv) […] nevű magánjogi jogi személlyel, és azokat önálló jogalanyként törölték. Ugyanezen együttes miniszteri határozat alapján az »Ethnikos Organismos Pisopoiisis Prosonton« (EOPP) nevű magánjogi jogi személy új neve »Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou« (Eoppep) (a képesítések és a szakmai tanácsadás nemzeti tanúsító szerve) lett.

(2) Az Eoppep a magánjog hatálya alá tartozó jogi személy, amely a tágabb értelemben vett közszférához tartozik; igazgatási és pénzügyi autonómiával, közhasznú és nonprofit jelleggel rendelkezik, közérdekből működik, és az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi miniszter felügyelete alatt áll. […]"

12 Az említett törvény 14. §-a kimondja:

„(1) Az Eoppep a nem formális oktatás és tanulás ráfordításainak és eredményeinek nemzeti tanúsító szerve; a képesítéseket és az európai átláthatósági és mobilitási eszközöket kezelő európai hálózatok nemzeti struktúrájaként működik, mint például az európai képesítési keret

nemzeti koordinációs pontja, az Europasseport nemzeti központja, a pályaorientációval foglalkozó görög nemzeti információs központ; tagja az Euroguidance európai hálózatnak, amely az európai szakképzési minőségbiztosítási referenciakeret (EQA-VET) és az európai szakoktatási és szakképzési kreditrendszer (ECVET) nemzeti referenciapontja.

(2) Az Eoppep célkitűzései többek között a következők:

a) a nem formális oktatás ráfordításainak tanúsítása, így különösen:
   aa) a szakképzési struktúrák, szakmai képzések, valamint a szakképzési intézmények alap- és továbbképzési intézményeinek, valamint általában a nem formális oktatásnak a tanúsítása, ideértve az általános felnőttoktatást is;
   bb) a kísérő szolgáltatásokat nyújtó intézmények és a pályaorientációs tanácsadási szolgáltatásokat nyújtó intézmények tanúsítása; és
   cc) adott esetben működési engedély megadása ezen intézmények számára;

b) a nem formális oktatás ráfordításainak tanúsítása tekintetében a nemzeti, európai vagy társfinanszírozott szakképzési programokban szereplő feltételek biztosítása és célok elérése;

c) a nemzeti képesítési keretrendszer létrehozása, fejlesztése és az európai képesítési keretrendszerrel való összehangolása, a formális és nem formális oktatás és a nem formális tanulás során szerzett képesítéseknek a nemzeti képesítési keretrendszer szintjeivel való összehangolása, e keretrendszernek a nemzetközi ágazati képesítésekkel való összehangolása, valamint a tudás, a készségek és a képességek tekintetében a nemzeti képesítési keretrendszer szintjének megfelelő ágazati leíró mutatók kidolgozása;

d) a nem formális oktatás eredményeinek tanúsítása, így különösen:
   aa) a nem formális oktatás és tanulás révén szerzett képesítések elismerésére és érvényesítésére szolgáló rendszer létrehozása, e képesítések tanúsítása és a nemzeti képesítési keretrendszer szintjéhez való igazodásuk;
   bb) a felnőttképzők, a kísérő és támogató szolgálatok, valamint a pályaorientációs tanácsadási szolgáltatások kereteinek tanúsítása; és
   cc) a nem formális oktatás és tanulás révén szerzett képesítéseket tanúsító intézmények működésének engedélyezése, ellenőrzése és felügyelete;

e) a szakoktatási és szakképzési kreditpontok átviteli rendszerének kidolgozása és bevezetése;

f) a továbbképzés és a bármely életkorban történő pályaorientációs tanácsadás minőségének biztosítása, más állami szereplőkkel együttműködve;

g) a továbbképzés keretében – a felsőoktatás kivételével – szerzett képesítéssel rendelkező személyek szakmai jogainak meghatározására irányuló javaslattétel;

h) a megszűnt görög szakoktatási és szakképzési szervezetek által kiállított oklevelek egyenértékűségének elismerése, valamint a felsőfokú oklevelek kivételével a külföldi szakoktatási és szakképzési oklevelek egyenértékűségének elismerése;

i) tudományos és technikai támogatás nyújtása az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi minisztérium, valamint a munkaügyi, társadalombiztosítási és népjóléti minisztérium szervei számára a pályaorientációs tanácsra vonatkozó nemzeti politika tervezése és végrehajtása során;

j) a »pályaorientációs tanácsadási« szolgáltatást nyújtó állami és magánszereplők közötti kommunikáció fejlesztése és az intézkedések összehangolása a már nyújtott szolgáltatások javítása érdekében, folyamatos tájékoztatás és információcsere révén;

k) olyan nemzeti hálózat létrehozása, amelynek célja valamennyi érdekelt szervezet és személy tájékoztatása és tájékoztatása az oktatással, képzéssel és az Európai Unió tagállamaival folytatott kereskedelemmel kapcsolatos kérdésekről;

l) bármilyen típusú és formájú pályaorientációs szolgáltatás nyújtása az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi minisztérium, a munkaügyi, társadalombiztosítási és népjóléti minisztérium, a szakoktatási és szakképzési központok és szervezetek, a vállalkozások, valamint a munkáltatói és munkavállalói szervezetek számára;

m) a »pályaorientációs tanácsadási« ágazat vezetőinek oktatása, képzése és továbbképzése az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi minisztérium, valamint a munkaügyi, társadalombiztosítási és népjóléti minisztérium szerveivel (szervezeti egységeivel) együttműködve és/vagy azok tevékenységét kiegészítve;

n) a pályaorientációs tanácsadó szervek működési feltételeinek és szabályainak, valamint az ilyen szolgáltatásokat nyújtó vezetők minimális képesítésének meghatározása, valamint a vonatkozó nyilvántartások vezetése;

o) a természetes vagy jogi személyek által nyújtott pályaorientációs tanácsadásra, az ajánlattételhez szükséges dokumentációra, a pályaorientációs tanácsadási szolgáltatásokat nyújtó vezetők megfelelő képesítésére, a nyújtott szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében követett eljárásokra és a vonatkozó nyilvántartások vezetésére vonatkozó feltételek megállapítása.

[…]

(6) Az Eoppep a továbbképzés közigazgatási szerve […].”

13 Ugyanezen törvény 20. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az [Eoppep] díjra jogosult a 21. cikk szerinti értékelésért és nyilvántartásba vételért, a pályaorientációs tanácsadási magánközpontok és irodák jóváhagyásáért, a továbbképzési szolgáltatók akkreditációjáért és tanúsításáért, a képesítést tanúsító szervezetek jóváhagyásáért, a természetes személyek képesítéseinek tanúsításáért, a szakmai képzések és programok tanúsításáért, valamint az oklevelek jelen törvény rendelkezései szerinti egyenértékűségének tanúsításáért. A díjak jellegét és összegét, azoknak a kifejezetten a jelen bekezdés első albekezdése értelmében nyújtott szolgáltatások költségének való megfelelését, valamint beszedésük módját [az Eoppep] igazgatótanácsának javaslatára [a pénzügyminiszter és] az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi miniszter közös határozatban állapítja meg.

(2) A díjak célja, hogy fedezzék az ellenőrzés, az értékelés, a tanúsítás, a különleges nyilvántartások vezetése, [az Eoppep] kompetenciái alapján igazolt képesítések alkalmazásának előmozdítása és ösztönzése, valamint a polgárok e szolgáltatásokról való tájékoztatása során felmerülő költségeket.

(3) Felügyeleti díjat kell kivetni azon szervezetekre, amelyek a jelen törvény 19. cikke alapján [az Eoppep] felügyelete alatt állnak. E díj mértékét [az Eoppep] igazgatótanácsának javaslatára [a pénzügyminiszter és] az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi miniszter közös határozatban állapítja meg.

4. A díjakat és a felügyeleti díjakat [az Eoppep] számláira kell befizetni, és e bevételt a (2) bekezdésben említett valamennyi költség fedezésére kell felhasználni.”

14 A 4115/2013. sz. törvény 23. cikke szerint:

„(1) Az Eoppep forrásai azok, amelyeket törvény az immár összeolvadt szervezetek és az azokat átvevő szervezet rendelkezésére bocsátott; ezek tájékoztató jelleggel a következőkből állhatnak:

a) az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi minisztérium rendes költségvetéséből nyújtott támogatások;

b) a közberuházási programból, az Uniótól […] és más nemzetközi szervezetektől, valamint a társfinanszírozott programoktól származó támogatások és finanszírozás;

c) a vagyonának kezeléséből származó jövedelem, a tartalékainak pénzügyi felhasználásából származó kamat és az eszközeinek hasznosításából származó minden egyéb jövedelem;

d) az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi miniszter által az Eoppepre bízott, vagy harmadik személyek – többek között közszolgáltatók, nemzeti és nemzetközi szervezetek, közjogi vagy magánjogi jogi személyek, magánszemélyek – megbízásából, az Eoppep igazgatótanácsának határozata alapján végzendő munkálatok és nyújtandó szolgáltatások bevételei;

[…]

g) a képesítések tanúsítása, a felnőttek oktatóinak képesítése és a pályaorientációs tanácsadás keretrendszerei, az oklevelek egyenértékűsége, a struktúraképesítő és -tanúsító szervezetek akkreditációja és ellenőrzése, az oktatási és továbbképzési szolgáltatók tanúsítása és jóváhagyása, valamint a pályaorientációs tanácsadó irodák vagy magántanácsadó központok és a pályaorientációs tanácsadás keretszabályainak tanúsítása után fizetendő díjakból és felügyeleti díjakból származó bevételek;

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 Az Eoppep a közszférába tartozó magánjogi jogi személy, amely 2011-ben más jogalanyok egyesülésével és beolvadásával jött létre, és amelynek célja többek között az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi minisztérium, a munkaügyi és társadalombiztosítási minisztérium, a szakképző szervezetek, a vállalkozások, valamint a munkavállalói és a munkáltatói szervezetek érdekében végzett pályaorientációs tanácsadási feladatok ellátása.

16 Az Eoppep igazgatótanácsának 2012. február 16-i határozatával PM-et kinevezték e szervezet képesítéstanúsítási egységének ideiglenes vezetőjévé, DM-et pedig az igazgatási és pénzügyi szolgálatok igazgatóságának ideiglenes igazgatóhelyettesévé, valamint ugyanezen szerv gazdasági

szolgáltatási egységének ideiglenes vezetőjévé nevezték ki. Az Eoppep igazgatótanácsának az első határozatot módosító 2013. június 17-i határozatával DM e szerv igazgatási és pénzügyi szolgáltatási igazgatóságának ideiglenes igazgatójává vált.

17 Az Eoppep belső szabályzatának közzétételét követően e szerv igazgatótanácsa 2018. január 18-án úgy határozott, hogy DM továbbra is ellátja az említett szerv igazgatási és pénzügyi szolgálatai igazgatóságának ideiglenes felelősi feladatait az igazgatóság igazgatójának kiválasztásáig és kinevezéséig. 2018. február 14-én ugyanezen igazgatótanács úgy határozott, hogy felmenti DM-et az említett igazgatóság ideiglenes igazgatói tisztsége alól azzal az indokkal, hogy e tisztséget nem képes kielégítően ellátni. Ugyanakkor DM továbbra is az adminisztratív szolgálatok osztályához volt beosztva.

18 Az Eoppep igazgatótanácsa 2018. február 21-i határozatával felmentette PM-et a képesítéstanúsítási egység ideiglenes vezetőjének tisztségéről, azonban PM továbbra is ebben az egységben dolgozott beosztottként. E határozatot az Eoppep szükségleteinek figyelembevételével fogadták el, a létrehozásával követett célkitűzéseknek megfelelően. Az említett határozattal egy másik munkavállalót, KG-t felmentették a szervezetek engedélyezési osztályának vezetői tisztségéből, miközben továbbra is az elektronikus tudással és az elektronikus vezetéssel foglalkozó osztályhoz osztották be, míg egy másik munkavállalót, AA-t nevezték ki az Eoppep pénzügyi osztályának ideiglenes vezetőjévé.

19 DM és PM megtámadta az Eoppep igazgatótanácsának 2018. február 14-i, illetve 21-i határozatát a munkaügyi felügyelőség előtt. E hatóság vizsgálatot követően úgy ítélte meg, hogy az Eoppep megsértette a 240/2006 elnöki rendeletet azáltal, hogy a visszahívásukat megelőzően nem tájékoztatta a munkavállalók képviselőit, és nem konzultált velük. Következésképpen a görög állam 2250 euró bírságot szabott ki az Eoppepre ezen elnöki rendelet megsértése miatt.

20 Az Eoppep keresetet nyújtott be e határozattal szemben a kérdést előterjesztő bírósághoz. Keresetének alátámasztására többek között arra hivatkozik, hogy nem minősül a 240/2006 elnöki rendelet és a 2002/14 irányelv értelmében vett gazdasági tevékenységet végző vállalkozásnak, és ezért nem tartozik e jogszabályok hatálya alá, illetve hogy DM-nek és PM-nek tudomása volt az igazgatási és pénzügyi szolgálatok igazgatóságának igazgatói álláshelyére, valamint a képesítéstanúsítási egység vezetőjének tisztségére történő kinevezésük ideiglenes jellegéről, az állítólagos jogsértés két alkalmazottat érint, akikre tekintettel a 240/2006 elnöki rendeletben előírt, a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó eljárás nem alkalmazandó, mivel az e két alkalmazottat érintő határozatok az Eoppep egyedüli irányítási jogkörébe tartoznak.

21 A görög állam e bíróság előtt azzal érvel, hogy e keresetet mint megalapozatlant el kell utasítani.

22 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat egyrészt arra, hogy úgy tűnik, hogy az Eoppep hatásköreit meghatározó nemzeti jogszabályok nem zárják ki a gazdasági tevékenység Eoppep általi gyakorlását. Lehetséges ugyanis, hogy bizonyos hatáskörei, és különösen a minisztériumok, szakképzési szervezetek, vállalkozások és munkavállalói vagy munkáltatói szervezetek részére nyújtott pályaorientációs tanácsadással kapcsolatos szolgáltatások nyújtása tekintetében vannak olyan piacok, amelyeken az Eoppeppel versenyben álló vállalkozások fejlesztik tevékenységüket. Ezenkívül e szervezet gazdasági forrásai magukban foglalják a valamely mű létrehozásából vagy szolgáltatás teljesítéséből származó bevételeket is. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a jogalkotó tehát úgy rendelkezett, hogy az Eoppep legalábbis részben piaci szereplőként járjon el.

23 E bíróság másrészt pontosítja, hogy PM-et a szolgálat megfelelő működésével kapcsolatos okok miatt bocsátották el állásából, míg az általa betöltött egységvezetői álláshelyet nem szüntették meg. A kérdést előterjesztő bíróság ezért azt kérdezi, hogy ez az elbocsátás olyan helyzetnek minősül-e, amelyben a 2002/14 irányelv és az azt átültető 240/2006 elnöki rendelet előírja, hogy a munkavállalók képviselőit az elbocsátás előtt tájékoztatni kell és konzultálni kell velük.

24 E körülmények között a Dioikitiko Protodikeio Athinon (athéni elsőfokú közigazgatási bíróság, Görögország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) a) Hogyan értelmezendő a »gazdasági tevékenységet« végző vállalkozás [2002/14 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 szóló, mindenféle formájú és típusú továbbképzési 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; és

(ii) a felperes erőforrásai a fent említett törvény 23. cikke (1) bekezdésének d) pontja értelmében vagy [az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi] 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 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 tisztségből való felmentése a [felperes] 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; vagy
   (ii) az, hogy a felsővezetői tisztségekből felmentett alkalmazottak továbbra is részét képezték a jogi személy személyi állományának; 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 tisztségek ideiglenes betöltésével?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

25 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2002/14 irányelv 2. cikkének a) pontját akként kell-e értelmezni, hogy e rendelkezés hatálya alá tartozik az a magánjogi jogi személy, amely közjogi jogi személyként jár el, és a közhatalmi jogosítványok körébe tartozó tevékenységeket folytat, ám emellett díjazás ellenében olyan szolgáltatásokat is nyújt, amelyek versenyeznek a piaci szereplők által nyújtott szolgáltatásokkal.

26 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a 2002/14 irányelv 2. cikkének a) pontja úgy határozza meg a „vállalkozás” fogalmát, hogy az magában foglal minden, gazdasági tevékenységet végző köz- vagy magánvállalkozást, függetlenül attól, hogy az nyereségszerzésre törekszik-e, vagy sem.

27 Emlékeztetni kell arra is, hogy versenyjogi kontextusban a Bíróság korábban már egyrészt úgy határozta meg a „vállalkozás” fogalmát mint amely az összes, gazdasági tevékenységet folytató jogalanyra kiterjed, függetlenül azok jogállásától és finanszírozási módjától (lásd ebben az értelemben: 2021. november 11-i Manpower Lit ítélet, C-948/19, EU:C:2021:906, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 Ami a „gazdasági tevékenység” 2002/14 irányelvben nem definiált fogalmát illeti, emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság többször megállapította, hogy e fogalom, amely a munkavállalók jogaira vonatkozó különböző irányelvekben szerepel, magában foglal minden olyan tevékenységet, amely áruk vagy szolgáltatások kínálására irányul egy adott piacon (lásd ebben az értelemben: 2017. július 20-i Piscarreta Ricardo ítélet, C-416/16, EU:C:2017:574, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2021. november 11-i Manpower Lit ítélet, C-948/19, EU:C:2021:906, 36. és 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 A közhatalom gyakorlásával kapcsolatos tevékenységek főszabály szerint nem minősülnek gazdasági tevékenységnek. Ezzel szemben gazdasági tevékenységnek minősülnek az olyan szolgáltatások, amelyeket – anélkül, hogy a közhatalom gyakorlásának körébe tartoznának – közérdekből, nonprofit jelleggel nyújtanak, és amelyek versenyeznek a nyereségszerzésre törekvő gazdasági szereplők által kínált szolgáltatásokkal. Az a körülmény, hogy az ilyen szolgáltatások kevésbé versenyképesek, mint a nyereségorientált gazdasági szereplők által nyújtott hasonló

szolgáltatások, nem akadályozhatja meg, hogy az érintett tevékenységek gazdasági tevékenységnek minősüljenek (2021. november 11-i Manpower Lit ítélet, C-948/19, EU:C:2021:906, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 A 2002/14 irányelv céljára és különösen 2. cikke a) pontjának szövegére tekintettel meg kell állapítani, hogy a „gazdasági tevékenység” fogalmának a jelen ítélet 27. és 29. pontjában szereplő értelmezése átültethető a 2002/14 irányelvre.

31 Következésképpen azon kérdés megválaszolása érdekében, hogy a 2002/14 irányelv 2. cikkének a) pontja vonatkozik-e az Eoppephez hasonló szervezetre, azt is meg kell határozni, hogy az e szervhez hasonló szervezet olyan tevékenységet folytat-e, amely áruk vagy szolgáltatások adott piacon történő kínálásából áll.

32 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a 4115/2013. sz. törvény 14. cikke (2) bekezdésének megfelelően az Eoppep célja nem csupán a képzési intézmények tanúsítása vagy az oklevelek egyenértékűségének elismerése, amely tevékenységek a kérdést előterjesztő bíróság szerint közhatalmi jogosítványok gyakorlásának körébe tartoznak, hanem többek között, amint az e bekezdés i), j), l) és m) pontjából következik, tudományos és műszaki támogatás nyújtása az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi minisztérium, valamint a munkaügyi, társadalombiztosítási és népjóléti minisztérium szervezeti egységei számára a pályaorientációs tanácsadásra vonatkozó nemzeti politika tervezése és végrehajtása keretében, a „pályaorientációs tanácsadási” szolgáltatásokat nyújtó állami és magánszereplők közötti kommunikáció fejlesztése és az intézkedések összehangolása folyamatos tájékoztatás és információcsere révén, pályaorientációs tanácsadási szolgáltatások nyújtása a hatáskörrel rendelkező minisztérium, a szakoktatási és szakképzési központok és szervezetek, a vállalkozások, valamint a munkáltatói és munkavállalói szervezetek számára, valamint a „pályaorientációs tanácsadási” ágazat vezetőinek oktatása, képzése és továbbképzése a hatáskörrel rendelkező minisztérium szerveivel együttműködve és/vagy azok tevékenységét kiegészítve.

33 Márpedig egyrészt meg kell állapítani, hogy ez utóbbi tevékenységek nem tartoznak a priori a közhatalmi jogkörök gyakorlásának körébe. Nem zárható ki, hogy vannak olyan piacok, amelyeken az Eoppeppel versenyző, nyereségérdekelt kereskedelmi vállalkozások működnek, ám a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ez valóban így van-e.

34 Másrészt az Eoppep tevékenységeit nem kizárólag a 4115/2013. sz. törvény 20. cikkében előírt díjakból és felügyeleti díjakból finanszírozzák, hanem az e törvény 23. cikkében említettekhez hasonló bevételekből és bevételekből is, különösen az olyan munkálatok és szolgáltatások bevételeiből is, amelyeket e szervezet vagy az oktatási, vallásügyi, kulturális és sportügyi miniszter vagy harmadik személyek – például közszolgáltatók, nemzeti és nemzetközi szervezetek, közjogi vagy magánjogi jogi személyek, magánszemélyek – megbízásából, az Eoppep igazgatótanácsának határozata alapján végez vagy nyújt.

35 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban szereplő információk szerint, amelyeket a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia, e bevételek az Eoppep tevékenységei ellenértékének minősülnek, mivel e bevételek az általa nyújtott szolgáltatások gazdasági ellenértékét képezik, amely ellenértéket rendszerint a szolgáltatásnyújtó és a szolgáltatás igénybevevője határozza meg (lásd ebben az értelemben: 2021. november 11-i Manpower Lit ítélet, C-948/19, EU:C:2021:906, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 E tényezőkre tekintettel, és fenntartva, hogy ezeket a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia, meg kell állapítani, hogy az Eoppep részben olyan tevékenységet folytat, amely szolgáltatások adott piacon történő nyújtásából áll, és ezért a 2002/14 irányelv 2. cikkének a) pontja értelmében vett „vállalkozás” fogalmába tartozik.

37 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2002/14 irányelv 2. cikkének a) pontját akként kell értelmezni, hogy e rendelkezés hatálya alá tartozhat az a magánjogi jogi személy, amely közjogi személyként jár el, és közhatalmi jogosítványok körébe tartozó tevékenységet folytat, ha emellett díjazás ellenében olyan szolgáltatásokat is nyújt, amelyek versenyeznek a piaci szereplők által nyújtott szolgáltatásokkal.

A második kérdésről

38 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2002/14 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontját akként kell-e értelmezni, hogy az e rendelkezésben előírt tájékoztatási és konzultációs kötelezettség fennáll a felelősséggel járó beosztásba átmenetileg kinevezett kisszámú munkavállaló beosztásának megváltoztatása esetén, ha ez a változtatás nem alkalmas a foglalkoztatás érintett vállalkozáson belüli helyzetének, szerkezetének és várható alakulásának befolyásolására, illetve általában véve a foglalkoztatás veszélyeztetésére.

39 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2002/14 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontja szerint az ezen irányelv értelmében vett tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog kiterjed „a foglalkoztatásnak a vállalkozáson vagy üzemen belüli jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról, bármely várható tervezett intézkedésről [szóló tájékoztatásra és konzultációra], különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti”.

40 Márpedig meg kell állapítani, hogy e rendelkezésnek a „foglalkoztatásra” általános jelleggel hivatkozó szövege nem vonatkozik az egyéni munkaviszonyokra, különösen akkor nem, ha nincs szó álláshelyek megszűnéséről.

41 Ezen irányelv (8) preambulumbekezdése is megerősíti azt az értelmezést, amely szerint a 2002/14 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontja általában a vállalkozáson vagy üzemen belüli foglalkoztatás helyzetére, szerkezetére és várható alakulására vonatkozik, nem pedig a vállalkozáson vagy üzemen belüli bizonyos egyedi munkaviszonyok helyzetére. E preambulumbekezdés ugyanis kimondja, hogy az uniós jogalkotó célja többek között az, hogy elősegítse és fokozza „a vállalkozás foglalkoztatási helyzetével és annak várható alakulásával, illetve amennyiben a munkáltató úgy ítéli meg, hogy a vállalkozáson belüli foglalkoztatási helyzetet esetleg veszély fenyegeti, az esetleges tervezett intézkedésekkel kapcsolatos tájékoztatás[t] és konzultáció[t] […], különösen a munkavállalók oktatásának és szakképzésének fejlesztése terén, tekintettel a lehetséges negatív hatások elkerülésére, illetve következményeik csökkentésére és a várhatóan érintett munkavállalók foglalkoztathatóságának és alkalmazkodóképességének növelésére”.

42 Mindezekre tekintettel meg kell állapítani, hogy a 2002/14 irányelv célja a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a biztosítása abban az esetben, ha valamely vállalkozáson vagy üzemen belül veszély fenyegeti általában véve a foglalkoztatást, mégpedig annak érdekében, hogy az ellensúlyozza az esetlegesen érintett munkavállalókra az adott vállalkozás vagy üzem foglalkoztatási helyzetének kedvezőtlen alakulása által gyakorolt hátrányos hatásokat.

43 A jelen ügyben a ténybeli háttérnek az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben szereplő leírásából kitűnik, hogy az Eoppepen belül nem állt fenn a foglalkoztatást érintő kockázat vagy fenyegetés, és hogy az Eoppepben csak igen korlátozott számú személyt, 80 munkavállalóból 3-at váltottak le az általa átmenetileg betöltött beosztásból. Ezenkívül e személyek nem veszítették el munkaviszonyukat, és továbbra is az Eoppep adott egységének szolgálatában maradtak. Továbbá a kérdést előterjesztő bíróság előtt még olyan állítás sem hangzott el, hogy az említett személyek beosztásukból való leváltása hatással volt vagy lehetett volna az Eoppepen belüli foglalkoztatás helyzetére, szerkezetére és várható alakulására, vagy veszélyeztette volna általában véve az ottani foglalkoztatást.

44 Márpedig, minthogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem tartalmaz utalást arra vonatkozóan, hogy néhány olyan személy beosztásukból való leváltása, akiket átmenetileg neveztek ki a felelős beosztásokba, a jelen esetben hatással volt az Eoppepen belüli foglalkoztatás helyzetére, szerkezetére és várható alakulására, vagy veszélyeztetheti általában véve a foglalkoztatást, a 2002/14 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontja nem alkalmazható az ilyen helyzetre.

45 A fenti megfontolásokra tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2002/14 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontját akként kell értelmezni, hogy az e rendelkezésben előírt tájékoztatási és konzultációs kötelezettség nem áll fenn a felelősséggel járó beosztásba átmenetileg kinevezett kisszámú munkavállaló beosztásának megváltoztatása esetén, ha ez a változtatás nem alkalmas a foglalkoztatás érintett vállalkozáson belüli helyzetének, szerkezetének és várható alakulásának befolyásolására, illetve általában véve a foglalkoztatás veszélyeztetésére.

A költségekről

46 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 (hetedik tanács) a következőképpen határozott:

1) 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 2. cikkének a) pontját

a következőképpen kell értelmezni:

e rendelkezés hatálya alá tartozhat az a magánjogi jogi személy, amely közjogi személyként jár el, és közhatalmi jogosítványok körébe tartozó tevékenységet folytat, ha emellett díjazás ellenében olyan szolgáltatásokat is nyújt, amelyek versenyeznek a piaci szereplők által nyújtott szolgáltatásokkal.

2) A 2002/14 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének b) pontját

a következőképpen kell értelmezni:

az e rendelkezésben előírt tájékoztatási és konzultációs kötelezettség nem áll fenn a felelősséggel járó beosztásba átmenetileg kinevezett kisszámú munkavállaló beosztásának megváltoztatása esetén, ha ez a változtatás nem alkalmas a foglalkoztatás érintett vállalkozáson belüli helyzetének, szerkezetének és várható alakulásának befolyásolására, illetve általában véve a foglalkoztatás veszélyeztetésére.

Aláírások