A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2022. május 5.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2008/94/EK irányelv – A munkavállalók védelme a munkáltató fizetésképtelensége esetén – A 2. cikk (2) bekezdése – A «munkavállaló» fogalma – A 12. cikk a) és c) pontja – A garanciaintézetek felelősségének korlátozása – A gazdasági társasággal kötött munkaszerződés alapján e társaság igazgatósági tagi és igazgatói tisztségét betöltő személy – Tisztségek halmozása – E személlyel szemben az ezen irányelvben előírt garanciákat megtagadó nemzeti ítélkezési gyakorlat”

A C-101/21. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Nejvyšší správní soud (legfelsőbb közigazgatási bíróság, Cseh Köztársaság) a Bírósághoz 2021. február 18-án érkezett, 2021. február 11-i határozatával terjesztett elő a

**HJ**

és

a **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (hetedik tanács),

tagjai: J. Passer 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:

– a cseh kormány képviseletében M. Smolek és J. Vláčil, meghatalmazotti minőségben,

– a spanyol kormány képviseletében M. J. Ruiz Sánchez, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében J. Hradil és B.-R. Killmann, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: cseh.

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 2015. október 6-i (EU) 2015/1794 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2015. L 263., 1. o.) módosított, a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, 2008. október 22-i 2008/94/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2008. L 283., 36. o.; a továbbiakban: 2008/94 irányelv) 2. cikke (2) bekezdésének és 12. cikke a) és c) pontjának az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az alapeljárás felperese, HJ és a Ministerstvo práce a sociálních věcí (szociális és munkaügyi minisztérium, Cseh Köztársaság) között egy fizetésképtelen társaság által ki nem elégített, díjazás kifizetése iránti igény tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

## Jogi háttér

### *Az uniós jog*

3 A 2008/94 irányelv (7) preambulumbekezdésével összhangban a tagállamok korlátozhatják a garanciaintézetek felelősségét; e korlátozásoknak összeegyeztethetőnek kell lenniük ezen irányelv szociális céljával, és figyelembe vehetik a követelések különböző szintjeit.

4 Az említett irányelv 1. cikke a következőket mondja ki:

„(1) Ezen irányelvet a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó, a 2. cikk (1) bekezdésének értelmében fizetésképtelen munkáltatókkal szembeni munkavállalói követelések esetén kell alkalmazni.

(2) A tagállamok ezen irányelv hatálya alól kivételes esetekben kizárhatják a munkavállalók bizonyos kategóriáinak követeléseit egyéb olyan garanciaformák fennállása esetén, amelyekről megállapítást nyert, hogy a munkavállalónak az ezen irányelvből származó védelemmel azonos védelmet nyújtanak.

(3) Amennyiben a nemzeti jogban alkalmazandó ilyen rendelkezés, a tagállamok továbbra is kizárhatják ezen irányelv hatálya alól a természetes személy által alkalmazott háztartási alkalmazottakat.”

5 Ugyanezen irányelv 2. cikkének (2) bekezdése a következőket írja elő:

„Ezen irányelv nem sérti az egyes tagállamok jogszabályaiban szereplő »munkavállaló«, »munkáltató«, »díjazás«, »megszerzett jogosultság« és »jövőbeli jogosultság« kifejezések meghatározásait.

Mindamellett a tagállamok az alábbi személyeket nem zárhatják ki ezen irányelv hatálya alól:

a) [az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.)] szerint részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók;

b) az [ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.)] szerint határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók;

c) a [határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv (HL 1991. L 206., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 418. o)] 1. cikkének (2) bekezdése szerint munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók.”

6 A 2008/94 irányelv 3. cikkének első bekezdése a következőket mondja ki:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 4. cikk hatálya alá tartozó garanciaintézetek [helyesen: a garanciaintézetek a 4. cikk sérelme nélkül] biztosítsák a munkavállalók munkaszerződésből vagy munkaviszonyokból származó, fennálló követeléseinek a kielégítését, és amennyiben a nemzeti jog ezt előírja, a végkielégítést is a munkaviszony megszűnése esetén.”

7 A 2008/94 irányelv 12. cikke a következőképpen szól:

„Ez az irányelv nem érinti a tagállamoknak azt a lehetőségét, hogy

a) megtegyék a visszaélések elkerüléséhez szükséges intézkedéseket;

[…]

c) a 3. cikkben említett fizetési kötelezettséget vagy a 7. cikkben említett garanciakötelezettséget megtagadják vagy csökkentsék, amennyiben a munkavállaló maga vagy közeli hozzátartozóival együtt a munkáltató vállalkozása vagy üzeme jelentős részének tulajdonosa volt, és jelentős mértékben befolyásolta annak tevékenységeit.”

## *A cseh jog*

### *A 118/2000. sz. törvény*

8 A 2008/94 irányelvet a zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (a munkavállalóknak a munkáltató fizetésképtelensége esetén történő védelméről és egyes törvények módosításáról szóló 118/2000. sz. törvény) ültette át a cseh jogrendbe.

9 A 118/2000. sz. törvény 2. §-ának (3) bekezdése alapján e törvény nem alkalmazható az olyan munkavállaló tekintetében, aki adott időszakban a fizetésképtelen munkáltató alkalmazásában állt, és ezen időszak alatt egyszerre töltötte be e munkáltató valamely alapszabály szerinti tisztségét vagy volt annak alapszabály szerinti szervének tagja, és e munkáltatóban legalább 50%-os tulajdoni részesedéssel rendelkezett.

10 A 118/2000. sz. törvény 3. §-ának a) pontja értelmében e törvény alkalmazásában „munkavállaló”: „az a természetes személy, akivel a munkáltató munkaviszonyt létesített, […] megbízási szerződést, illetve jövedelemszerző tevékenység folytatására irányuló szerződést kötött, amely alapján e személy adott időszakban olyan juttatás követelésére vált jogosulttá, amelyet a munkáltató nem fizetett ki”.

*A munka törvénykönyve*

11 A zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (a munka törvénykönyvéről szóló 262/2006. sz. törvény, a továbbiakban: a munka törvénykönyve) 2. §-a értelmében:

„(1) Munkavállalói tevékenység az a munka, amelyet a munkáltató fölérendeltségében és a munkavállaló alárendeltségében, a munkáltató nevében, a munkáltató utasításai szerint végeznek, és amelyet a munkavállaló a munkáltató javára személyesen végez.

(2) A munkavállalói tevékenységet a munkáltató költségére és felelősségére, a meghatározott munkaidőben és munkahelyen vagy adott esetben a felek közötti megállapodásban meghatározott más helyen végzett munkáért járó bér, fizetés vagy díjazás ellenében kell elvégezni.”

12 E törvénykönyv 4. §-ának szövege a következő:

„A munkaviszonyra e törvény irányadó; amennyiben e törvény nem alkalmazható, a munkaviszonyra a polgári törvénykönyv irányadó, mindenkor a munkaviszonyra irányadó alapelvekkel összhangban.”

13 Az említett törvénykönyv 6. §-a a következőket mondja ki:

„A munkavállaló az a természetes személy, aki az alapmunkaviszony keretében munkavállalói tevékenységet folytat.”

*A gazdasági társaságokról és a szövetkezetekről szóló törvény*

14 A zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (a gazdasági társaságokról és a szövetkezetekről szóló 90/2012. sz. törvény) 59. §-ának (1) és (2) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) A gazdasági társaság és a választott szervének tagja közötti jogokra és kötelezettségekre értelemszerűen a polgári törvénykönyv megbízásról szóló rendelkezései irányadók, kivéve ha törvény vagy a tisztség ellátásáról szóló szerződés – amennyiben sor került ilyen szerződés megkötésére – eltérően nem rendelkezik. A polgári törvénykönyv harmadik személyek vagyonának kezelésére vonatkozó rendelkezései nem alkalmazandók.

(2) Tőkeegyesítő társaságban a tisztség ellátásáról szóló szerződést írásban kötik meg, és azt – a módosításait is beleértve – a társaság legfőbb szerve hagyja jóvá; ilyen jóváhagyás hiányában a szerződés nem vált ki joghatásokat. […]”

15 E törvény 60. §-a a következőket mondja ki:

„Tőkeegyesítő társaságban a tisztség ellátásáról szóló szerződésnek a következő adatokat is tartalmaznia kell:

a) a díjazás minden olyan összetevőjének meghatározása, amely a választott szerv tagját megilleti vagy megilletheti, beleértve az esetleges természetbeni juttatásokat, a kiegészítő nyugdíjrendszerbe fizetett járulékokat vagy egyéb juttatásokat is;

[…]”

16 Az említett törvény 435. §-ának (3) bekezdése a következőket írja elő:

„A részvénytársaság igazgatóságára a közgyűlés által jóváhagyott elvek és utasítások irányadóak, feltéve hogy azok megfelelnek a jogszabályoknak és az alapszabálynak. Ugyanakkor senki sem adhat az igazgatóságnak az ügyvezetéssel kapcsolatos utasításokat; […].”

## Az alapügy tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

17 Az alapeljárás felperese munkaszerződés alapján 2010 óta az AA gazdasági társaságnál dolgozott tervezőként, majd 2017 szeptemberében e társaság igazgatóságának elnökévé választották; az említett társasággal e célból kötött szerződés pontosította, hogy e tisztség ellátásért nem illette meg díjazás.

18 Ezt követően az eredeti munkaszerződését kiegészítették egy melléklettel, amely szerint az alapeljárás felperese munkavállalóként fizetésre volt jogosult. E melléklet kifejtette, hogy az alapeljárás felperese 2017 októbere óta az AA társaság igazgatói tisztségét töltötte be.

19 Miután az AA társaság 2018-ban fizetésképtelenné vált, az alapeljárás felperese a 118/2000. sz. törvény alapján kérelmet nyújtott be az Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hl. m. Prahuhoz (a Cseh Köztársaság munkaügyi hivatala – Prága főváros regionális részlege, Cseh Köztársaság) a 2018 júliusa és szeptembere közötti időszakra (a továbbiakban: szóban forgó időszak) vonatkozó díjazásával kapcsolatos igény érvényesítése érdekében.

20 E kérelmet elutasították azzal az indokkal, hogy az alapeljárás felperese nem minősülhetett a 118/2000. sz. törvény 3. §-a a) pontjának értelmében vett munkavállalónak.

21 Az alapeljárás felperese által benyújtott fellebbezést a szociális és munkaügyi minisztérium elutasította. Ez utóbbi ugyanis úgy vélte, hogy a szóban forgó időszakban az alapeljárás felperese az AA társaság igazgatósági elnöki és igazgatói tisztségének ellátása keretében ugyanazt a tevékenységet végezte, azaz a társaság ügyvezetését látta el, ezért nem volt megállapítható, hogy a felperes munkaviszonyban állt volna az említett társasággal.

22 A Městský soud v Praze (prágai városi bíróság, Cseh Köztársaság) a hozzá benyújtott keresetet a 2020. június 11-i ítéletében szintén elutasította. E bíróság a „tisztségek halmozására” vonatkozó nemzeti ítélkezési gyakorlat alapján úgy ítélte meg, hogy mivel a szóban forgó időszakban az alapügy felperese e társaság igazgatói és igazgatósági elnöki tisztségét egyidejűleg látta el, sem alá-, sem fölérendeltségi viszonyban nem állt e társasággal, így a 118/2000. sz. törvény értelmében nem volt munkavállalónak minősíthető.

23 Az említett bíróság ezenfelül az alapeljárás felperesének arra alapított érveit is elutasította, hogy a szóban forgó időszakban nem kizárólag az AA társaság ügyvezetésének körébe tartozó tevékenységeket végzett, hanem építésvezetőként és projektigazgatóként is dolgozott. Megállapította, hogy az alapeljárás felperesét a társaság számára hátrányos gazdasági helyzet, így a csőd elkerülése érdekében választották meg az igazgatóság elnökévé. Márpedig a 118/2000. sz. törvénynek nem célja azon kár megtérítése, amelyet egy fizetésképtelen társaság alapszabály szerinti szervének tagjai a sikertelen ügyvezetésük következményeként szenvednek el.

24 Az alapeljárás felperese ezen ítélettel szemben felülvizsgálat iránti kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz.

25 E bíróság rámutat arra, hogy a tisztségek halmozására vonatkozó nemzeti ítélkezési gyakorlat szerint – ami vita tárgyát képezi a cseh bíróságok, többek között a Nejvyšší soud (legfelsőbb bíróság, Cseh Köztársaság) és az Ústavní soud (alkotmánybíróság, Cseh Köztársaság) között – a munka törvénykönyve alapján érvényes a gazdasági társaság és valamely személy között létrejött olyan munkaszerződés, amelynek előírása szerint e személy egyidejűleg tölti be e társaság alapszabály szerinti szervének tagi, illetve e társaság igazgatói tisztségét. Az ilyen helyzetben lévő személy azonban nem minősíthető a 118/2000. sz. törvény értelmében vett munkavállalónak. Ugyanis, még ha létezik is munkaszerződés, az alapszabály szerinti szervnek a gazdasági társaság tevékenységét irányító tagja nem gyakorolhatja a feladatait alárendeltségi viszony keretében, így e tag és az említett társaság között nem áll fenn munkaviszony.

26 A kérdést előterjesztő bíróságban felmerül a kérdés, hogy az ilyen nemzeti ítélkezési gyakorlat ellentétes-e a 2008/94 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével, valamint 12. cikkének a) és c) pontjával.

27 Az előterjesztő bíróság e tekintetben emlékeztet arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a 2008/94 irányelv azon szociális célt követi, hogy valamennyi munkavállaló számára minimális szintű védelmet garantáljon a munkáltató fizetésképtelensége esetén (lásd ebben az értelemben: 2011. február 10-i Andersson ítélet, C-30/10, EU:C:2011:66, 25. pont; 2014. november 5-i Tümer ítélet, C-311/13, EU:C:2014:2337, 37. pont), valamint hogy a tagállamok ezért bizonyos személyeket csupán az ezen irányelvben meghatározott konkrét esetekben zárhatnak ki e védelem hatálya alól (lásd ebben az értelemben: 1993. december 16-i Wagner Miret ítélet, C-334/92, EU:C:1993:945, 14. pont; 2011. november 17-i van Ardennen ítélet, C-435/10, EU:C:2011:751, 39. pont; 2014. november 5-i Tümer ítélet, C-311/13, EU:C:2014:2337, 37. pont). Ezenkívül valamely jog esetleges kizárásának objektíve indokoltnak kell lennie, és a visszaélések elkerüléséhez szükséges intézkedésnek kell minősülnie (2008. február 21-i Robledillo Núñez ítélet, C-498/06, EU:C:2008:109, 44. pont).

28 E körülmények között a Nejvyšší správní soud (legfelsőbb közigazgatási bíróság, Csehország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Ellentétes-e a [2008/94 irányelv] 12. cikkének a) és c) pontjával összefüggésben értelmezett 2. cikkével a nemzeti bíróságok azon ítélkezési gyakorlata, amely szerint a gazdasági társaság igazgatója kizárólag azért nem minősül »munkavállalónak« [az említett irányelv] értelmében vett díjazással kapcsolatos díjazási igények teljesítése szempontjából, mert az igazgató, mint munkavállaló, e gazdasági társaság alapszabály szerinti szervének is tagja?”

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

29 Kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2008/94 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését és 12. cikkének a) és c) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amely szerint az a személy, aki munkaszerződés alapján egyidejűleg tölti be egy társaság igazgatói, illetve alapszabály szerinti szervének tagi tisztségét, nem minősülhet munkavállalónak, és ebből következően e személyt nem illethetik meg az említett irányelvben előírt garanciák.

30 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a 2008/94 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében ezen irányelvet a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó, a 2. cikk (1) bekezdésének értelmében fizetésképtelen munkáltatókkal szembeni munkavállalói követelések esetén kell alkalmazni. Egyébiránt az említett irányelv 3. cikke a munkavállalók fennálló követeléseinek megfizetésére vonatkozó kötelezettséget ír elő. Ebből következik, hogy a 2008/94 irányelv értelmében vett munkavállalók ezen irányelv hatálya alá tartoznak.

31 Hozzá kell tenni, hogy azok a helyzetek, amelyeket az alapügyben szóban forgó nemzeti ítélkezési gyakorlat kizár a 118/2000. sz. törvényben biztosított előnyökből, nem tartoznak az említett irányelv 1. cikkének (2) és (3) bekezdésében előírt kivételek hatálya alá. Egyrészt ugyanis, noha a 2008/94 irányelv 1. cikkének (2) bekezdése felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy kivételes esetekben kizárják a munkavállalók bizonyos kategóriáinak követeléseit ezen irányelv hatálya alól, ennek az a feltétele, hogy fennálljanak más olyan garanciaformák, amelyek az érintettek számára az említett irányelvből származó védelemmel azonos védelmet nyújtanak. Márpedig a jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti ítélkezési gyakorlat nem biztosít ilyen, azonos védelmet a társaság alapszabály szerinti szervének tagjai részére, akik ezenkívül munkaszerződés alapján e társaság igazgatói tisztségét is betöltik. Másrészt a 2008/94 irányelv 1. cikkének (3) bekezdése a természetes személy által alkalmazott háztartási alkalmazottakra vonatkozik, és az alapügyben szóban forgó nemzeti ítélkezési gyakorlat által érintett személyek nem tartoznak ezen eset körébe.

32 Ahhoz, hogy hasznos választ lehessen adni a kérdést előterjesztő bíróság számára, először is meg kell vizsgálni, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló nemzeti ítélkezési gyakorlat összeegyeztethető-e a 2008/94 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésével.

33 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy maga a 2008/94 irányelv nem határozza meg a „munkavállaló” fogalmát, és a 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében úgy rendelkezik, hogy ezen irányelv nem sérti e kifejezésnek az egyes tagállamok jogszabályaiban szereplő meghatározását, feltéve hogy a munkavállalóknak az ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében meghatározott, a jelen ügy szempontjából nem releváns bizonyos kategóriáit a tagállamok nem zárták ki ezen irányelv hatálya alól.

34 Mindazonáltal a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a tagállamok e fogalom meghatározása tekintetében fennálló mérlegelési mozgástere nem korlátlan. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint így a 2008/94 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdését ezen irányelv szociális céljára tekintettel kell értelmezni, amely arra irányul, hogy valamennyi munkavállaló számára garantáljon minimális szintű uniós védelmet a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkaszerződésből vagy munkaviszonyokból származó olyan fennálló követelések kielégítése révén, amelyek egy meghatározott időszak díjazását érintik. A

tagállamok ezért nem határozhatják meg szabadon a „munkavállaló” fogalmát úgy, hogy veszélyeztessék az említett irányelv szociális célját (lásd analógia útján: 2014. november 5-i Tümer ítélet, C-311/13, EU:C:2014:2337, 42. pont).

35 Ezenkívül a Bíróság már kimondta, hogy a 2008/94 irányelv szociális célját, valamint az 1. cikke (1) bekezdésének szövegét figyelembe véve a „munkavállaló” fogalmának meghatározása szükségképpen olyan munkaviszonyhoz kapcsolódik, amelyből a munkáltatóval szemben fennálló, azon jog származik, hogy az elvégzett munkáért díjazást kérjenek (lásd analógia útján: 2014. november 5-i Tümer ítélet, C-311/13, EU:C:2014:2337, 44. pont). Így az említett szociális céllal ellentétes lenne az említett irányelvben a munkáltató fizetésképtelensége esetén előírt védelemtől megfosztani azon személyeket, akik munkavállalói minőségét a nemzeti szabályozás általában elismeri, és akik e szabályozás alapján az ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése és 3. cikkének első bekezdése szerinti, munkaszerződésből vagy munkaviszonyból származó, munkabér iránti követelésekkel rendelkeznek a munkáltatójukkal szemben (lásd analógia útján: 2014. november 5-i Tümer ítélet, C-311/13, EU:C:2014:2337, 45. pont).

36 Ebből következik, hogy az a körülmény, hogy a gazdasági társaság igazgatói feladatait ellátó személy e társaság alapszabály szerinti szervének is tagja, önmagában nem teszi lehetővé sem a munkaviszony fennállásának, sem e személy 2008/94 irányelv értelmében vett munkavállalóként való minősítésének vélelmezését vagy ennek kizárását.

37 Következésképpen a 2008/94 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, mint amelyről az alapügyben van szó, amely szerint az a személy, aki munkaszerződés alapján egyidejűleg látja el a gazdasági társaság igazgatói, illetve alapszabály szerinti szervének tagi tisztségét, nem minősülhet az említett irányelv értelmében vett munkavállalónak.

38 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapeljárás felperese az AA társasággal kötött munkaszerződés alapján egyidejűleg látta el az igazgatói, illetve e társaság igazgatósági elnöki tisztségét, és hogy e szerződés alapján díjazásban részesült. Mivel az előterjesztő bíróság szerint az ilyen munkaszerződés a munka törvénykönyve alapján érvényes, nem kizárt, hogy az alapeljárás felperesét a 2008/94 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése értelmében vett munkavállalónak lehessen tekinteni, aminek a vizsgálata ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

39 Másodszor, az alapügyben szereplőhöz hasonló nemzeti ítélkezési gyakorlatnak a 2008/94 irányelv 12. cikke a) pontjának való megfelelőségét illetően emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy megtegyék a visszaélések elkerüléséhez szükséges intézkedéseket.

40 Az említett rendelkezést, mivel az egy általános szabály alóli kivételt állapít meg, megszorítóan kell értelmezni. Az értelmezésnek továbbá összhangban kell állnia a 2008/94/EK irányelv szociális céljával (lásd analógia útján: 2003. szeptember 11-i Walcher ítélet, C-201/01, EU:C:2003:450, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

41 Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy a 2008/94 irányelv 12. cikkének a) pontjában említett visszaélések olyan visszaélésszerű gyakorlatok, amelyek kárt okoznak a garanciaintézeteknek azáltal, hogy mesterségesen bérkövetelést hoznak létre, és ily módon jogellenesen keletkeztetnek

fizetési kötelezettséget ezen intézetek terhére. A tagállamok e rendelkezéssel összhangban tehát az ilyen gyakorlatok megelőzéséhez szükséges intézkedéseket hozhatnak (lásd analógia útján: 2003. szeptember 11-i Walcher ítélet, C-201/01, EU:C:2003:450, 39. és 40. pont).

42 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti ítélkezési gyakorlat annak elkerülésére irányul, hogy a gazdasági társaság igazgatói és igazgatósági tagi tisztségét egyidejűleg betöltő személyek hozzáférhessenek az e társaság fizetésképtelensége miatt fennálló bérkövetelések kielégítéséhez, mivel részleges felelősség terheli őket az említett fizetésképtelenségért. Ezen ítélkezési gyakorlat következésképpen a 2008/94 irányelv 12. cikkének a) pontja által követett logikába illeszkedik.

43 Ez az ítélkezési gyakorlat azonban azt a megdönthetetlen vélelmet állítja fel, amely szerint az ilyen személy nem alárendeltségi viszony keretében látja el feladatait, hanem valójában az érintett gazdasági társaságot irányítja, és következésképpen a 2008/94 irányelvben előírt biztosítékokban való részesítése az ezen irányelv 12. cikkének a) pontja értelmében vett visszaélést képez. Márpedig nem megengedett a visszaélés fennállására vonatkozó olyan általános vélelem, amely nem dönthető meg az egyes konkrét esetekre jellemző körülmények összessége alapján (lásd analógia útján: 2004. március 4-i Bizottság kontra Franciaország ítélet, C-334/02, EU:C:2004:129, 27. pont; 2017. október 25-i Polbud – Wykonawstwo ítélet, C-106/16, EU:C:2017:804, 64. pont; Kokott főtanácsnok Grenville Hampshire ügyre vonatkozó indítványa, C-17/17, EU:C:2018:287, 65. pont).

44 Ennélfogva az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, mint amelyről az alapügyben van szó, nem igazolható a 2008/94 irányelv 12. cikkének a) pontja alapján.

45 Harmadszor, ami az alapügyben szereplőhöz hasonló nemzeti ítélkezési gyakorlatnak a 2008/94 irányelv 12. cikke c) pontjának való megfelelőségét illeti, e rendelkezés felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy az ezen irányelv 3. cikkében említett fizetési kötelezettséget vagy az ezen irányelv 7. cikkében említett garanciakötelezettséget megtagadják vagy csökkentsék, amennyiben a munkavállaló maga vagy közeli hozzátartozóival együtt a munkáltató vállalkozása vagy üzeme jelentős részének tulajdonosa volt, és jelentős mértékben befolyásolta annak tevékenységeit, azzal, hogy e két feltételnek együttesen kell teljesülnie.

46 E rendelkezés – többek között – azon a magától értetődő vélelmen alapul, hogy az a munkavállaló, aki jelentős részesedéssel rendelkezik az érintett vállalkozásban, és ezzel egyidejűleg e társaság tevékenységeit is jelentős mértékben befolyásolja, részben önmaga is felelős lehet e vállalkozás fizetésképtelenségéért (2011. február 10-i Andersson ítélet, C-30/10, EU:C:2011:66, 24. pont).

47 A jelen ügyben, noha az alapügyben szóban forgó nemzeti ítélkezési gyakorlatot adott esetben igazolhatja az, hogy a gazdasági társaság igazgatói és igazgatósági tagi tisztségét betöltő személy jelentős mértékben befolyásolhatja e társaság tevékenységeit, ez nem változtat azon, hogy ezen ítélkezési gyakorlat egyáltalán nem tartalmaz utalást a 2008/94 irányelv 12. cikkének c) pontjában előírt első feltételre, vagyis arra, hogy a munkavállaló maga vagy közeli hozzátartozóival együtt az említett társaság jelentős részének tulajdonosa.

48 Ebből következik, hogy a 2008/94 irányelv 12. cikkének a) és c) pontjával ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, mint amelyről az alapügyben van szó, amely azt a megdönthetetlen vélelmet állítja fel, amely szerint az a személy, aki – jóllehet a nemzeti jog értelmében érvényesnek minősülő munkaszerződés alapján – egyidejűleg tölti be a gazdasági társaság

igazgatói, illetve alapszabály szerinti szervének tagi tisztségét, nem minősülhet az ezen irányelv értelmében vett munkavállalónak, és ennélfogva nem illethetik meg az említett irányelvben előírt garanciák.

49 Következésképpen az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2008/94 irányelv 2. cikkének (2) bekezdését, valamint 12. cikkének a) és c) pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amely szerint az a személy, aki a nemzeti jog értelmében érvényesnek minősülő munkaszerződés alapján egyidejűleg tölti be egy gazdasági társaság igazgatói, illetve alapszabály szerinti szervének tagi tisztségét, nem minősülhet az ezen irányelv értelmében vett munkavállalónak, és ebből következően e személyt nem illethetik meg az említett irányelvben előírt garanciák.

## A költségekről

50 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:

**A 2015. október 6-i (EU) 2015/1794 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, 2008. október 22-i 2008/94/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének (2) bekezdését, valamint 12. cikkének a) és c) pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti ítélkezési gyakorlat, amely szerint az a személy, aki a nemzeti jog értelmében érvényesnek minősülő munkaszerződés alapján egyidejűleg tölti be egy gazdasági társaság igazgatói, illetve alapszabály szerinti szervének tagi tisztségét, nem minősülhet az ezen irányelv értelmében vett munkavállalónak, és ebből következően e személyt nem illethetik meg az említett irányelvben előírt garanciák.**

Aláírások