



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer)

5. Mai 2022*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2008/94/EG – Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Art. 2 Abs. 2 – Begriff ‚Arbeitnehmer‘ – Art. 12 Buchst. a und c – Grenzen für die Verpflichtungen der Garantieeinrichtungen – Person, die auf der Grundlage eines mit einer Handelsgesellschaft geschlossenen Arbeitsvertrags die Funktionen eines Mitglieds des Vorstands und eines Direktors dieser Gesellschaft ausübt – Kumulierung von Funktionen – Nationale Rechtsprechung, die dieser Person die mit der Richtlinie vorgesehenen Garantien versagt“

In der Rechtssache C-101/21

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Nejvyšší správní soud (Oberstes Verwaltungsgericht, Tschechische Republik) mit Entscheidung vom 11. Februar 2021, beim Gerichtshof eingegangen am 18. Februar 2021, in dem Verfahren

HJ

gegen

Ministerstvo práce a sociálních věcí

erlässt

DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J. Passer sowie der Richter F. Biltgen (Berichtersteller) und N. Wahl,

Generalanwalt: J. Richard de la Tour,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der tschechischen Regierung, vertreten durch M. Smolek und J. Vlácil als Bevollmächtigte,
- der spanischen Regierung, vertreten durch M. J. Ruiz Sánchez als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Tschechisch.

– der Europäischen Kommission, vertreten durch J. Hradil und B.-R. Killmann als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 Abs. 2 und Art. 12 Buchst. a und c der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABl. 2008, L 283, S. 36) in der durch die Richtlinie (EU) 2015/1794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Oktober 2015 (ABl. 2015, L 263, S. 1) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 2008/94).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Kläger des Ausgangsverfahrens, HJ, und dem Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministerium für Arbeit und Soziales, Tschechische Republik) wegen eines Antrags auf Zahlung von Vergütungen, die von einer zahlungsunfähigen Gesellschaft nicht gezahlt wurden.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Nach dem siebten Erwägungsgrund der Richtlinie 2008/94 können die Mitgliedstaaten Grenzen für die Verpflichtungen der Garantieeinrichtungen festlegen, die mit der sozialen Zielsetzung der Richtlinie vereinbar sein müssen und die unterschiedliche Höhe von Ansprüchen berücksichtigen können.
- 4 Art. 1 der Richtlinie 2008/94 lautet:

„(1) Diese Richtlinie gilt für Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen gegen Arbeitgeber, die zahlungsunfähig im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 sind.

(2) Die Mitgliedstaaten können die Ansprüche bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern wegen des Bestehens anderer Garantieförmlichkeiten ausnahmsweise vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausschließen, wenn diese den Betroffenen nachweislich einen Schutz gewährleisten, der dem sich aus dieser Richtlinie ergebenden Schutz gleichwertig ist.

(3) Die Mitgliedstaaten können, sofern eine solche Vorschrift nach ihrem innerstaatlichen Recht bereits angewandt wird, Hausangestellte, die von einer natürlichen Person beschäftigt werden, auch weiterhin vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausschließen.“

5 Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2008/94 sieht vor:

„Diese Richtlinie lässt das einzelstaatliche Recht bezüglich der Begriffsbestimmung der Worte ‚Arbeitnehmer‘, ‚Arbeitgeber‘, ‚Arbeitsentgelt‘, ‚erworbenes Recht‘ und ‚Anwartschaftsrecht‘ unberührt.

Die Mitgliedstaaten dürfen jedoch folgende Personen vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie nicht ausschließen:

- a) Teilzeitarbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 97/81/EG [des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9)];
- b) Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG [des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43)];
- c) Arbeitnehmer mit Leiharbeitsverhältnis im Sinne von Artikel 1 Nummer 2 der Richtlinie 91/383/EWG [des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. 1991, L 206, S. 19)].“

6 Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2008/94 bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit vorbehaltlich des Artikels 4 Garantieeinrichtungen die Befriedigung der nicht erfüllten Ansprüche der Arbeitnehmer aus Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen sicherstellen, einschließlich, sofern dies nach ihrem innerstaatlichen Recht vorgesehen ist, einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

7 In Art. 12 der Richtlinie 2008/94 heißt es:

„Diese Richtlinie steht nicht der Möglichkeit der Mitgliedstaaten entgegen,

- a) die zur Vermeidung von Missbräuchen notwendigen Maßnahmen zu treffen;

...

- c) die in Artikel 3 vorgesehene Zahlungspflicht oder die in Artikel 7 vorgesehene Garantiepflicht in den Fällen abzulehnen oder einzuschränken, in denen ein Arbeitnehmer allein oder zusammen mit engen Verwandten Inhaber eines wesentlichen Teils des Unternehmens oder Betriebs des Arbeitgebers war und beträchtlichen Einfluss auf dessen Tätigkeiten hatte.“

Tschechisches Recht

Gesetz Nr. 118/2000

- 8 Der Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (Gesetz Nr. 118/2000 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und zur Änderung einiger Gesetze) setzt die Richtlinie 2008/94 in tschechisches Recht um.
- 9 Nach seinem § 2 Abs. 3 findet das Gesetz Nr. 118/2000 keine Anwendung auf einen Arbeitnehmer, der im betreffenden Zeitraum Arbeitnehmer eines zahlungsunfähigen Arbeitgebers war und während dieses Zeitraums gleichzeitig dessen satzungsmäßiges Organ oder Mitglied seines satzungsmäßigen Organs war und an diesem Arbeitgeber im Umfang von mindestens der Hälfte des Kapitals beteiligt war.
- 10 Nach § 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 118/2000 bezeichnet der Begriff „Arbeitnehmer“ für die Zwecke dieses Gesetzes „eine natürliche Person, mit der der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist oder einen Vertrag über die Erbringung von Arbeit ... oder einen Vertrag über eine Arbeitstätigkeit geschlossen hat, auf dessen Grundlage sie im betreffenden Zeitraum vom Arbeitgeber nicht erfüllte Ansprüche auf Arbeitsentgelt erworben hat“.

Arbeitsgesetzbuch

- 11 In § 2 des Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Gesetz Nr. 262/2006, Arbeitsgesetzbuch) heißt es:
- „(1) Abhängige Arbeit ist eine Arbeit, die in einem Verhältnis der Überordnung des Arbeitgebers und der Unterordnung des Arbeitnehmers, im Namen des Arbeitgebers, nach den Weisungen des Arbeitgebers und vom Arbeitnehmer persönlich für den Arbeitgeber ausgeübt wird.
- (2) Abhängige Arbeit ist gegen Arbeitsentgelt, Arbeitsentgelt im öffentlichen Dienst oder eine Vergütung für die Arbeit auf Kosten und unter der Verantwortung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit an der Arbeitsstätte des Arbeitgebers oder gegebenenfalls an einem anderen vereinbarten Ort zu erbringen.“
- 12 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs sieht vor:
- „Arbeitsrechtliche Beziehungen unterliegen diesem Gesetz; kann dieses Gesetz nicht angewandt werden, so unterliegen sie dem Bürgerlichen Gesetzbuch, und zwar stets im Einklang mit den wesentlichen Grundsätzen, die für arbeitsrechtliche Beziehungen gelten.“
- 13 In § 6 des Arbeitsgesetzbuchs heißt es:
- „Ein Arbeitnehmer ist eine natürliche Person, die sich zur Leistung einer abhängigen Arbeit im Rahmen einer grundlegenden arbeitsrechtlichen Beziehung verpflichtet hat.“

Gesetz über Handelsgesellschaften und Genossenschaften

- 14 § 59 Abs. 1 und 2 des Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (Gesetz Nr. 90/2012 über Handelsgesellschaften und Genossenschaften) sieht vor:

„(1) Auf die Rechte und Pflichten zwischen einer Handelskorporation und einem Mitglied ihres gewählten Organs finden die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Auftrag entsprechend Anwendung, es sei denn, aus dem Vertrag über die Ausübung der Funktion, soweit ein solcher geschlossen wurde, oder dem Gesetz ergibt sich etwas anderes. Die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Verwaltung fremden Vermögens finden keine Anwendung.

(2) Bei einer Kapitalgesellschaft wird der Vertrag über die Ausübung der Funktion schriftlich geschlossen und muss – einschließlich seiner Änderungen – vom obersten Organ der Gesellschaft genehmigt werden; ohne diese Genehmigung wird der Vertrag nicht wirksam. ...“

- 15 § 60 des Gesetzes über Handelsgesellschaften und Genossenschaften bestimmt:

„Bei einer Kapitalgesellschaft enthält der Vertrag über die Ausübung der Funktion auch folgende Angaben über die Vergütung:

a) die Festlegung aller Bestandteile der Vergütung, die einem Mitglied eines gewählten Organs zustehen oder zustehen können, einschließlich etwaiger Sachleistungen, Beiträge zum Altersversorgungssystem oder anderer Leistungen;

...“

- 16 § 435 Abs. 3 des Gesetzes über Handelsgesellschaften und Genossenschaften sieht vor:

„Der Vorstand einer Aktiengesellschaft folgt den von der Hauptversammlung gebilligten Grundsätzen und Weisungen, sofern diese im Einklang mit Rechtsvorschriften und der Satzung stehen. Allerdings ist niemand befugt, dem Vorstand Weisungen in Bezug auf die Geschäftsführung zu erteilen...“

Sachverhalt des Ausgangsverfahrens und Vorlagefrage

- 17 Der Kläger des Ausgangsverfahrens, der seit 2010 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags als Architekt für AA, eine Handelsgesellschaft, arbeitete, wurde im September 2017 zum Vorstandsvorsitzenden dieser Gesellschaft gewählt und schloss zu diesem Zweck einen Vertrag mit dieser Gesellschaft, in dem festgelegt wurde, dass er für die Ausübung dieser Tätigkeit keinen Anspruch auf eine Vergütung habe.
- 18 In der Folge wurde eine Zusatzvereinbarung zu seinem ursprünglichen Arbeitsvertrag geschlossen, in der es hieß, dass er als Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt habe. In dieser Zusatzvereinbarung wurde präzisiert, dass er seit Oktober 2017 die Funktion eines Direktors von AA ausübe.
- 19 Nachdem AA im Laufe des Jahres 2018 zahlungsunfähig geworden war, stellte der Kläger des Ausgangsverfahrens beim Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hl. m. Prahu (Arbeitsamt der Tschechischen Republik – Regionalstelle für die Hauptstadt Prag, Tschechische Republik) einen Antrag auf Zahlung seiner Vergütungen für die Monate Juli bis September 2018 (im Folgenden: fraglicher Zeitraum) auf der Grundlage des Gesetzes Nr. 118/2000.

- 20 Dieser Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens nicht als Arbeitnehmer im Sinne von § 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 118/2000 eingestuft werden könne.
- 21 Der vom Kläger des Ausgangsverfahrens eingelegte Widerspruch wurde vom Ministerium für Arbeit und Soziales zurückgewiesen. Dieses war nämlich der Ansicht, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens in dem fraglichen Zeitraum im Rahmen seiner Funktionen als Vorstandsvorsitzender und Direktor von AA ein und dieselbe Tätigkeit ausgeübt habe, nämlich die Geschäftsführung dieser Gesellschaft, und dass er daher nicht als in einem Arbeitsverhältnis mit dieser Gesellschaft stehend angesehen werden könne.
- 22 Die beim Městský soud v Praze (Stadtgericht Prag, Tschechische Republik) erhobene Klage wurde mit Urteil vom 11. Juni 2020 ebenfalls abgewiesen. Dieses Gericht vertrat in Anwendung der nationalen Rechtsprechung zur „Kumulierung von Funktionen“ die Auffassung, dass, da der Kläger des Ausgangsverfahrens im fraglichen Zeitraum kumulativ die Funktionen eines Direktors und des Vorstandsvorsitzenden von AA ausgeübt habe, kein Über- und Unterordnungsverhältnis zu dieser Gesellschaft bestanden habe, so dass er nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes Nr. 118/2000 eingestuft werden könne.
- 23 Außerdem wies das Gericht das Vorbringen des Klägers des Ausgangsverfahrens zurück, dass er im fraglichen Zeitraum nicht nur Tätigkeiten der Geschäftsführung von AA ausgeübt habe, sondern auch als Bauleiter und Projektmanager tätig gewesen sei. Es stellte fest, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens zum Vorstandsvorsitzenden gewählt worden sei, um eine für die Gesellschaft ungünstige wirtschaftliche Situation wie einen Konkurs zu vermeiden. Mit dem Gesetz Nr. 118/2000 werde aber nicht bezweckt, den Schaden zu ersetzen, der den Mitgliedern des satzungsmäßigen Organs einer zahlungsunfähigen Gesellschaft infolge ihrer erfolglosen Geschäftsführung entstanden sei.
- 24 Der Kläger des Ausgangsverfahrens legte beim vorlegenden Gericht eine Kassationsbeschwerde gegen dieses Urteil ein.
- 25 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass nach der nationalen Rechtsprechung zur Kumulierung von Funktionen, die Gegenstand einer Debatte zwischen den tschechischen Gerichten sei, insbesondere zwischen dem Nejvyšší soud (Oberstes Gericht, Tschechische Republik) und dem Ústavní soud (Verfassungsgericht, Tschechische Republik), ein zwischen einer Handelsgesellschaft und einer Person geschlossener Arbeitsvertrag, der vorsehe, dass diese Person kumulativ die Funktionen eines Mitglieds des satzungsmäßigen Organs und eines Direktors dieser Gesellschaft ausübe, nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuchs gültig sei. Eine Person, die sich in einer solchen Situation befinde, könne jedoch nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes Nr. 118/2000 angesehen werden. Selbst wenn ein Arbeitsvertrag bestehe, könne ein Mitglied des satzungsmäßigen Organs, das die Tätigkeit der Handelsgesellschaft leite, seine Funktionen nämlich nicht im Rahmen eines Über- und Unterordnungsverhältnisses ausüben, so dass zwischen ihm und dieser Gesellschaft kein Arbeitsverhältnis bestehe.
- 26 Das vorliegende Gericht fragt sich, ob Art. 2 Abs. 2 und Art. 12 Buchst. a und c der Richtlinie 2008/94 einer solchen nationalen Rechtsprechung entgegenstehen.
- 27 Es weist insoweit darauf hin, dass mit der Richtlinie 2008/94 nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs ein sozialer Zweck verfolgt werde, der darin bestehe, allen Arbeitnehmern bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein Mindestmaß an Schutz zu gewährleisten (vgl. in

diesem Sinne Urteile vom 10. Februar 2011, Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, Rn. 25, und vom 5. November 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, Rn. 37), und dass die Mitgliedstaaten somit bestimmte Personen nur in den speziellen in dieser Richtlinie festgelegten Fällen von diesem Schutz ausschließen könnten (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Dezember 1993, Wagner Miret, C-334/92, EU:C:1993:945, Rn. 14, vom 17. November 2011, van Ardennen, C-435/10, EU:C:2011:751, Rn. 39, und vom 5. November 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, Rn. 37). Außerdem müsse der etwaige Ausschluss eines Rechts objektiv gerechtfertigt sein und eine zur Vermeidung von Missbräuchen erforderliche Maßnahme darstellen (Urteil vom 21. Februar 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, Rn. 44).

- 28 Unter diesen Umständen hat der Nejvyšší správní soud (Oberstes Verwaltungsgericht) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Steht Art. 2 in Verbindung mit Art. 12 Buchst. a und c der Richtlinie 2008/94 einer nationalen Rechtsprechung entgegen, nach der ein Direktor einer Handelsgesellschaft für die Befriedigung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt nach der Richtlinie 2008/94 lediglich deshalb nicht als „Arbeitnehmer“ angesehen wird, weil der Direktor als Arbeitnehmer [im Sinne dieser Richtlinie] gleichzeitig Mitglied des satzungsmäßigen Organs derselben Handelsgesellschaft ist?

Zur Vorlagefrage

- 29 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 2 sowie Art. 12 Buchst. a und c der Richtlinie 2008/94 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Rechtsprechung entgegenstehen, nach der eine Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags kumulativ die Funktionen eines Direktors und eines Mitglieds des satzungsmäßigen Organs einer Gesellschaft ausübt, nicht als Arbeitnehmer eingestuft werden und folglich nicht in den Genuss der in dieser Richtlinie vorgesehenen Garantien kommen kann.
- 30 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2008/94 nach ihrem Art. 1 Abs. 1 für Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen gegen Arbeitgeber gilt, die zahlungsunfähig im Sinne des Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie sind. Im Übrigen begründet Art. 3 der Richtlinie eine Verpflichtung zur Befriedigung der nicht erfüllten Ansprüche der Arbeitnehmer. Daraus folgt, dass Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 2008/94 in deren Anwendungsbereich fallen.
- 31 Hinzuzufügen ist, dass die Situationen, die die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Rechtsprechung von der Anwendung des Gesetzes Nr. 118/2000 ausschließt, nicht unter die in Art. 1 Abs. 2 und 3 dieser Richtlinie vorgesehenen Ausnahmen fallen. Zum einen ermächtigt Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie 2008/94 die Mitgliedstaaten zwar ausnahmsweise, die Ansprüche bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie auszuschließen, doch gilt dies unter der Voraussetzung, dass es andere Garantieformen gibt, die den Betroffenen einen Schutz gewährleisten, der dem sich aus der Richtlinie ergebenden gleichwertig ist. Im vorliegenden Fall geht indessen aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Rechtsprechung den Personen, die Mitglieder des satzungsmäßigen Organs einer Gesellschaft sind und darüber hinaus auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags die Funktionen eines Direktors der betreffenden Gesellschaft ausüben, keinen solchen gleichwertigen Schutz gewährt. Zum anderen betrifft Art. 1 Abs. 3 der Richtlinie 2008/94

Hausangestellte, die von einer natürlichen Person beschäftigt werden, was nicht der Fall der Personen ist, auf die sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Rechtsprechung bezieht.

- 32 Um dem vorliegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, ist erstens die Vereinbarkeit einer nationalen Rechtsprechung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden mit Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2008/94 zu prüfen.
- 33 Insoweit ist hervorzuheben, dass die Richtlinie 2008/94 den Begriff „Arbeitnehmer“ nicht selbst definiert und in ihrem Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 vorsieht, dass sie das einzelstaatliche Recht bezüglich der Begriffsbestimmung dieses Wortes unberührt lässt, unter dem Vorbehalt, dass bestimmte in ihrem Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 aufgeführte Gruppen von Arbeitnehmern, die für die vorliegende Rechtssache nicht von Bedeutung sind, hiervon nicht ausgeschlossen werden.
- 34 Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich jedoch, dass der Gestaltungsspielraum, über den die Mitgliedstaaten bei der Definition dieses Begriffs verfügen, nicht unbegrenzt ist. So ist nach dieser Rechtsprechung Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2008/94 im Licht der sozialen Zweckbestimmung dieser Richtlinie auszulegen, die darin besteht, allen Arbeitnehmern durch die Befriedigung nicht erfüllter Ansprüche aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen, die sich auf Arbeitsentgelt für einen bestimmten Zeitraum beziehen, auf der Ebene der Union einen Mindestschutz bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu garantieren. Die Mitgliedstaaten können daher den Begriff „Arbeitnehmer“ nicht nach ihrem Gutdünken so definieren, dass die soziale Zweckbestimmung der Richtlinie gefährdet wird (vgl. entsprechend Urteil vom 5. November 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, Rn. 42).
- 35 Außerdem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass sich die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ unter Berücksichtigung dieser sozialen Zweckbestimmung der Richtlinie 2008/94 sowie des Wortlauts ihres Art. 1 Abs. 1 notwendigerweise auf ein Arbeitsverhältnis bezieht, das einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine Vergütung für die geleistete Arbeit entstehen lässt (vgl. entsprechend Urteil vom 5. November 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, Rn. 44). Daher stünde es im Widerspruch zu dieser sozialen Zweckbestimmung, Personen, denen die nationale Regelung generell die Arbeitnehmereigenschaft zuerkennt und die nach dieser Regelung gegen ihren Arbeitgeber Arbeitsentgeltansprüche aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen gemäß Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie haben, den Schutz zu nehmen, den diese Richtlinie für den Fall einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vorsieht (vgl. entsprechend Urteil vom 5. November 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, Rn. 45).
- 36 Daraus folgt, dass der Umstand, dass eine Person, die die Funktion eines Direktors einer Handelsgesellschaft ausübt, auch Mitglied des satzungsmäßigen Organs dieser Gesellschaft ist, es für sich genommen nicht erlaubt, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses oder die Einstufung dieser Person als Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 2008/94 zu vermuten oder auszuschließen.
- 37 Daher ist Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2008/94 dahin auszulegen, dass er einer nationalen Rechtsprechung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, nach der eine Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags kumulativ die Funktionen eines Direktors und eines Mitglieds des satzungsmäßigen Organs einer Handelsgesellschaft ausübt, nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie eingestuft werden kann.

- 38 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens auf der Grundlage eines mit AA geschlossenen Arbeitsvertrags kumulativ die Funktionen eines Direktors und des Vorstandsvorsitzenden dieser Gesellschaft ausübte und hierfür eine Vergütung erhielt. Da ein solcher Arbeitsvertrag nach den Angaben des vorlegenden Gerichts nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuchs gültig ist, ist es nicht ausgeschlossen, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens als Arbeitnehmer im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2008/94 angesehen werden kann, was jedoch vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist.
- 39 Was zweitens die Vereinbarkeit einer nationalen Rechtsprechung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden mit Art. 12 Buchst. a der Richtlinie 2008/94 betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass diese Bestimmung es den Mitgliedstaaten erlaubt, die zur Vermeidung von Missbräuchen notwendigen Maßnahmen zu treffen.
- 40 Da diese Bestimmung eine Ausnahme von einer allgemeinen Regel vorsieht, ist sie eng auszulegen. Außerdem muss ihre Auslegung im Einklang mit dem sozialen Zweck der Richtlinie 2008/94 stehen (vgl. entsprechend Urteil vom 11. September 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 41 Ferner ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei den Missbräuchen im Sinne von Art. 12 Buchst. a der Richtlinie 2008/94 um missbräuchliche Verhaltensweisen handelt, die zu einer Schädigung der Garantieeinrichtungen führen, indem künstlich Entgeltansprüche begründet werden, um so rechtswidrig eine Zahlungspflicht dieser Einrichtungen auszulösen. Die Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten nach dieser Bestimmung treffen dürfen, müssen daher zur Verhinderung solcher Verhaltensweisen erforderlich sein (vgl. entsprechend Urteil vom 11. September 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, Rn. 39 und 40).
- 42 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Rechtsprechung verhindern soll, dass Personen, die kumulativ die Funktionen eines Direktors und eines Mitglieds des Vorstands einer Handelsgesellschaft ausüben, die Befriedigung der wegen der Zahlungsunfähigkeit dieser Gesellschaft nicht erfüllten Ansprüche auf Arbeitsentgelt erlangen können, da sie für diese Zahlungsunfähigkeit teilweise verantwortlich sein können. Sie fügt sich daher in die Art. 12 Buchst. a der Richtlinie 2008/94 zugrunde liegende Logik ein.
- 43 Allerdings stellt diese Rechtsprechung eine unwiderlegbare Vermutung dahin gehend auf, dass eine solche Person ihre Funktionen nicht im Rahmen eines Über- und Unterordnungsverhältnisses ausübt, sondern in Wirklichkeit die betreffende Handelsgesellschaft leitet und dass es daher einen Missbrauch im Sinne von Art. 12 Buchst. a dieser Richtlinie darstellen würde, wenn ihr die in der Richtlinie 2008/94 vorgesehenen Garantien gewährt würden. Eine allgemeine Vermutung für das Vorliegen eines Missbrauchs, die nicht mit Blick auf alle besonderen Umstände jedes Einzelfalls widerlegt werden kann, ist jedoch unzulässig (vgl. entsprechend Urteile vom 4. März 2004, Kommission/Frankreich, C-334/02, EU:C:2004:129, Rn. 27, und vom 25. Oktober 2017, Polbud – Wykonawstwo, C-106/16, EU:C:2017:804, Rn. 64, sowie die Schlussanträge der Generalanwältin Kokott in der Rechtssache Grenville Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:287, Nr. 65).
- 44 Daher kann eine nationale Rechtsprechung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht auf der Grundlage von Art. 12 Buchst. a der Richtlinie 2008/94 gerechtfertigt werden.

- 45 Was drittens die Vereinbarkeit einer nationalen Rechtsprechung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden mit Art. 12 Buchst. c der Richtlinie 2008/94 betrifft, so ermächtigt diese Bestimmung die Mitgliedstaaten, die in Art. 3 dieser Richtlinie vorgesehene Zahlungspflicht oder die in ihrem Art. 7 vorgesehene Garantiepflicht in den Fällen abzulehnen oder einzuschränken, in denen ein Arbeitnehmer allein oder zusammen mit engen Verwandten Inhaber eines wesentlichen Teils des Unternehmens oder Betriebs des Arbeitgebers war und beträchtlichen Einfluss auf dessen Tätigkeiten hatte, wobei diese beiden Voraussetzungen kumulativ sind.
- 46 Diese Bestimmung beruht u. a. auf der stillschweigenden Vermutung, dass ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig Inhaber eines wesentlichen Teils des betreffenden Unternehmens war und beträchtlichen Einfluss auf dessen Tätigkeiten hatte, eben dadurch für die Zahlungsunfähigkeit dieses Unternehmens teilweise verantwortlich sein kann (Urteil vom 10. Februar 2011, Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, Rn. 24).
- 47 Im vorliegenden Fall könnte die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Rechtsprechung zwar gegebenenfalls dadurch gerechtfertigt sein, dass eine Person, die die Funktionen eines Direktors und eines Mitglieds des Vorstands einer Handelsgesellschaft kumuliert, einen beträchtlichen Einfluss auf die Tätigkeiten dieser Gesellschaft haben kann, doch wird mit dieser Rechtsprechung in keiner Weise auf die erste in Art. 12 Buchst. c der Richtlinie 2008/94 vorgesehene Voraussetzung Bezug genommen, nämlich dass der Arbeitnehmer allein oder zusammen mit engen Verwandten Inhaber eines wesentlichen Teils der betreffenden Gesellschaft sein muss.
- 48 Daraus folgt, dass Art. 12 Buchst. a und c der Richtlinie 2008/94 einer nationalen Rechtsprechung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die eine unwiderlegbare Vermutung dahin gehend aufstellt, dass eine Person, die – auch auf der Grundlage eines nach nationalem Recht gültigen Arbeitsvertrags – kumulativ die Funktionen eines Direktors und eines Mitglieds des satzungsmäßigen Organs einer Handelsgesellschaft ausübt, nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie eingestuft werden und daher nicht in den Genuss der mit dieser Richtlinie vorgesehenen Garantien kommen kann.
- 49 Folglich ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 2 sowie Art. 12 Buchst. a und c der Richtlinie 2008/94 dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Rechtsprechung entgegenstehen, nach der eine Person, die auf der Grundlage eines nach nationalem Recht gültigen Arbeitsvertrags kumulativ die Funktionen eines Direktors und eines Mitglieds des satzungsmäßigen Organs einer Handelsgesellschaft ausübt, nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie eingestuft werden und daher nicht in den Genuss der mit dieser Richtlinie vorgesehenen Garantien kommen kann.

Kosten

- 50 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreits; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Siebte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 2 Abs. 2 und Art. 12 Buchst. a und c der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in der durch die Richtlinie (EU) 2015/1794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Oktober 2015 geänderten Fassung sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Rechtsprechung entgegenstehen, nach der eine Person, die auf der Grundlage eines nach nationalem Recht gültigen Arbeitsvertrags kumulativ die Funktionen eines Direktors und eines Mitglieds des satzungsmäßigen Organs einer Handelsgesellschaft ausübt, nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie eingestuft werden und daher nicht in den Genuss der mit dieser Richtlinie vorgesehenen Garantien kommen kann.

Unterschriften