



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 5 maja 2022 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2008/94/WE –
Ochrona pracowników najemnych na wypadek niewypłacalności pracodawcy – Artykuł 2
ust. 2 – Pojęcie „pracownika” – Artykuł 12 lit. a) i c) – Granice odpowiedzialności instytucji
gwarancyjnych – Osoba pełniąca na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółką handlową
funkcje członka zarządu i dyrektora tej spółki – Łączenie funkcji – Orzecznictwo krajowe
odmawiające tej osobie możliwości korzystania z gwarancji przewidzianych w tej dyrektywie

W sprawie C-101/21

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Nejvyšší správní soud (najwyższy sąd administracyjny, Republika
Czeska) postanowieniem z dnia 11 lutego 2021 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 lutego
2021 r., w postępowaniu:

HJ

przeciwko

Ministerstvo práce a sociálních věcí,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: J. Passer, prezes izby, F. Biltgen (sprawozdawca) i N. Wahl, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu rządu czeskiego – M. Smolek i J. Vlácil, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu hiszpańskiego – M.J. Ruiz Sánchez, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej – J. Hradil i B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: czeski.

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 2 i art. 12 lit. a) i c) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2008, L 283, s. 36), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/1794 z dnia 6 października 2015 r. (Dz.U. 2015, L 263, s. 1) (zwanej dalej „dyrektywą 2008/94”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy skarżącym w postępowaniu głównym, HJ, a Ministerstvo práce a sociálních věcí (ministerstwem pracy i spraw socjalnych, Republika Czeska) w przedmiocie żądania zapłaty wynagrodzenia nieuiszczonego przez niewypłacalną spółkę.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Zgodnie z motywem 7 dyrektywy 2008/94 państwa członkowskie mogą określać granice odpowiedzialności instytucji gwarancyjnych, które powinny być zgodne ze społecznym celem tej dyrektywy i które mogą uwzględniać różne poziomy roszczeń.
- 4 Artykuł 1 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1.

2. Państwa członkowskie mogą, wyjątkowo, wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy z uwagi na istnienie innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika z niniejszej dyrektywy.

3. W przypadkach gdy takie przepisy już się stosuje w ustawodawstwie krajowym, państwa członkowskie mogą nadal wyłączać pomoc domową zatrudnioną przez osobę fizyczną z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy”.
- 5 Artykuł 2 ust. 2 tej dyrektywy przewiduje:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęć »pracownik«, »pracodawca«, »wynagrodzenie«, »prawo nabyte« i »prawo do nabycia uprawnień do świadczeń w przyszłości«.

Jednakże państwom członkowskim nie wolno wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy:

- a) pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w rozumieniu dyrektywy [Rady] 97/81/WE [z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9)];
- b) pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę na czas określony w rozumieniu dyrektywy [Rady] 1999/70/WE [z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43)];
- c) pracowników o czasowym stosunku pracy w rozumieniu art. 1 [pkt] 2 dyrektywy [Rady] 91/383/EWG [z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. 1991, L 206, s. 19)]”.

6 Artykuł 3 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje gwarancyjne zapewniły, z zastrzeżeniem art. 4, wypłatę należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy, włączając w to, jeśli stanowi tak prawo krajowe, wypłatę odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy”.

7 Artykuł 12 dyrektywy 2008/94 brzmi następująco:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich:

a) do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć;

[...]

c) do wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności finansowej określonej w art. 3 albo zobowiązania gwarancyjnego określonego w art. 7, w przypadkach gdy pracownik, sam lub wraz ze swoimi bliskimi krewnymi, był właścicielem zasadniczej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy i miał znaczący wpływ na jej działalność”.

Prawo czeskie

Ustawa nr 118/2000

8 Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (ustawa nr 118/2000 o ochronie pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy i o zmianie niektórych ustaw) transponuje dyrektywę 2008/94 do czeskiego porządku prawnego.

- 9 Na podstawie § 2 ust. 3 ustawy nr 118/2000 nie ma ona zastosowania do pracownika, który w danym okresie był pracownikiem niewypłacalnego pracodawcy i który w tym okresie był jego organem statutowym lub członkiem jego organu statutowego i posiadał co najmniej połowę udziału w majątku tego pracodawcy.
- 10 Zgodnie z § 3 lit. a) ustawy nr 118/2000 „pracownik” oznacza dla celów tej ustawy „osobę fizyczną, z którą pracodawca nawiązał stosunek pracy, zawarł umowę zlecenia [...] lub zawarł umowę o wykonywanie pracy zarobkowej, na podstawie których w danym okresie osoba ta uzyskała roszczenia o wynagrodzenie, których pracodawca nie zaspokoił”.

Kodeks pracy

- 11 Zgodnie z § 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ustawy nr 262/2006 – kodeksu pracy) (zwanej dalej „kodeksem pracy”):

„(1) Pracą najemną jest praca, która jest wykonywana w stosunku nadrzędności pracodawcy i podporządkowania pracownika, w imieniu pracodawcy, zgodnie z poleceniami pracodawcy i którą pracownik wykonuje na rzecz pracodawcy osobiście.

(2) Praca najemna musi być wykonywana w zamian za płacę, pensję lub wynagrodzenie za wykonaną pracę, na koszt i na odpowiedzialność pracodawcy, w określonym czasie oraz w miejscu pracy pracodawcy lub ewentualnie w innym uzgodnionym miejscu”.

- 12 Paragraf 4 tego kodeksu brzmi następująco:

„Stosunek pracy podlega przepisom niniejszej ustawy; jeżeli niniejsza ustawa nie może mieć zastosowania, stosunek pracy podlega kodeksowi cywilnemu, także zgodnie z podstawowymi zasadami regulującymi stosunki pracy”.

- 13 Paragraf 6 wspomnianego kodeksu stanowi:

„Pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązała się do wykonywania pracy najemnej w ramach podstawowego stosunku pracy”.

Ustawa o spółkach handlowych i spółdzielniach

- 14 Paragraf 59 ust. 1 i 2 zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (ustawa nr 90/2012 o spółkach handlowych i spółdzielniach) przewiduje:

„(1) Prawa i obowiązki między spółką handlową a członkiem jej wybieranego organu podlegają, mutatis mutandis, przepisom kodeksu cywilnego dotyczącym zlecenia, chyba że ustawa lub umowa w sprawie pełnienia funkcji, jeśli została zawarta, stanowi inaczej. Przepisy kodeksu cywilnego dotyczące zarządzania cudzym majątkiem nie mają zastosowania.

(2) W spółce kapitałowej umowa o wykonywaniu funkcji jest zawierana w formie pisemnej i musi zostać zatwierdzona, wraz ze zmianami, przez najwyższy organ spółki; w braku takiego zatwierdzenia umowa nie wywołuje skutków [...]”.

15 Paragraf 60 tej dyrektywy stanowi:

„W spółce kapitałowej umowa dotycząca wykonywania funkcji powinna zawierać również następujące dane:

a) określenie wszystkich składników wynagrodzenia, które jest lub może być należne członkowi wybieranego organu, w tym wszelkich świadczeń rzeczowych, składek do systemu emerytalnego lub innych świadczeń;

[...]”.

16 Paragraf 435 ust. 3 wspomnianej ustawy przewiduje:

„Zarząd spółki akcyjnej podlega zasadom i poleceniom zatwierdzonym przez walne zgromadzenie, pod warunkiem że są one zgodne z przepisami prawnymi i statutem. Jednakże nikt nie jest uprawniony do wydawania zarządowi poleceń dotyczących prowadzenia spraw [...]”.

Okoliczności faktyczne w postępowaniu głównym i pytanie prejudycjalne

- 17 W czasie gdy skarżący w postępowaniu głównym od 2010 r. pracował dla AA, spółki handlowej, jako projektant na podstawie umowy o pracę, został on wybrany we wrześniu 2017 r. na prezesa zarządu tej spółki i zawarł w tym celu ze wspomnianą spółką umowę, w której wskazano, że nie przysługuje mu wynagrodzenie za pełnienie tej funkcji.
- 18 Następnie podpisano aneks do pierwotnej umowy o pracę, wskazujący, że ma on jako pracownik prawo do wynagrodzenia. W aneksie tym uściślono, że od października 2017 r. pełni on funkcję dyrektora AA.
- 19 Ponieważ AA stała się niewypłacalna w 2018 r., skarżący w postępowaniu głównym wystąpił do Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hl. m. Prahu (urzędu pracy Republiki Czeskiej – oddziału regionalnego dla miasta stołecznego Pragi, Republika Czeska) z wnioskiem na podstawie ustawy nr 118/2000 o wypłatę jego wynagrodzenia za okres od lipca do września 2018 r. (zwany dalej „rozpatrywanym okresem”).
- 20 Wniosek ten został oddalony na tej podstawie, że skarżącego w postępowaniu głównym nie można było uznać za pracownika w rozumieniu art. 3 lit. a) ustawy nr 118/2000.
- 21 Odwołanie wniesione przez skarżącego w postępowaniu głównym zostało oddalone przez ministerstwo pracy i spraw społecznych. Uznało ono bowiem, że w rozpatrywanym okresie skarżący w postępowaniu głównym wykonywał w ramach funkcji prezesa zarządu i dyrektora AA te same czynności, czyli prowadzenie spraw tej spółki, i że w związku z tym nie można uznać, iż był związany stosunkiem pracy ze wspomnianą spółką.
- 22 Skarga wniesiona do Městský soud v Praze (sądu miejskiego w Pradze, Republika Czeska) również została oddalona wyrokiem z dnia 11 czerwca 2020 r. Sąd ten uznał na podstawie orzecznictwa krajowego dotyczącego „łączenia funkcji”, że skoro w rozpatrywanym okresie skarżący w postępowaniu głównym łączył funkcje dyrektora i prezesa zarządu tej spółki, nie istniał stosunek nadrzędności ani stosunek podporządkowania w odniesieniu do tej spółki, wobec czego nie można go uznać za pracownika w rozumieniu ustawy nr 118/2000.

- 23 Ponadto wspomniany sąd oddalił argumenty skarżącego w postępowaniu głównym dotyczące tego, że w rozpatrywanym okresie nie wykonywał on wyłącznie czynności objętych prowadzeniem spraw AA, lecz pracował również jako kierownik budowy i menadżer projektów. Stwierdził on, że skarżący w postępowaniu głównym został wybrany na prezesa zarządu w celu zapobieżenia niekorzystnej dla spółki sytuacji ekonomicznej, takiej jak upadłość. Zdaniem tego sądu ustawa nr 118/2000 nie ma zaś na celu naprawiania szkód, jakie członkowie organu statutowego niewypłacalnej spółki ponieśli w wyniku prowadzenia przez siebie jej spraw bez powodzenia.
- 24 Od tego wyroku skarżący w postępowaniu głównym wniósł skargę kasacyjną do sądu odsyłającego.
- 25 Sąd ten zauważa, że zgodnie z dotyczącym łączenia funkcji orzecznictwem krajowym, w odniesieniu do którego występuje różnica poglądów między sądami czeskimi, w szczególności między Nejvyšší soud (sądem najwyższym, Republika Czeska) a Ústavní soud (trybunałem konstytucyjnym, Republika Czeska), umowa o pracę zawarta między spółką handlową a daną osobą przewidująca, że ta ostatnia będzie łączyć funkcje członka organu statutowego i dyrektora tej spółki, jest ważna w świetle kodeksu pracy. Jednakże osoby znajdujące się w takiej sytuacji nie można uznać za pracownika w rozumieniu ustawy nr 118/2000. Nawet jeśli bowiem istnieje umowa o pracę, członek organu statutowego, który kieruje działalnością spółki handlowej, nie może pełnić swoich funkcji w ramach stosunku podporządkowania, wobec czego nie istnieje stosunek pracy między tym członkiem a wspomnianą spółką.
- 26 Sąd odsyłający zastanawia się, czy art. 2 ust. 2 i art. 12 lit. a) i c) dyrektywy 2008/94 stoją na przeszkodzie takiemu orzecznictwu krajowemu.
- 27 Przypomina on w tym względzie, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału dyrektywa 2008/94 realizuje cel społeczny, który polega na zagwarantowaniu wszystkim pracownikom minimalnego poziomu ochrony w przypadku niewypłacalności pracodawcy (zob. podobnie wyroki: z dnia 10 lutego 2011 r., Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, pkt 25; z dnia 5 listopada 2014 r., Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, pkt 37), i że państwa członkowskie mogą zatem wykluczyć niektóre osoby z tej ochrony jedynie w szczególnych przypadkach określonych w tej dyrektywie (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 grudnia 1993 r., Wagner Miret, C-334/92, EU:C:1993:945, pkt 14; z dnia 17 listopada 2011 r., van Ardenne, C-435/10, EU:C:2011:751, pkt 39; z dnia 5 listopada 2014 r., Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, pkt 37). Ponadto ewentualne wyłączenie roszczenia musi być obiektywnie uzasadnione i stanowić środek konieczny do uniknięcia nadużyć (wyrok z dnia 21 lutego 2008 r., Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, pkt 44).
- 28 W tych okolicznościach Nejvyšší správní soud (najwyższy sąd administracyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:
- „Czy art. 2 w związku z art. 12 lit. a) i c) dyrektywy [2008/94] sprzeciwia się takiemu orzecznictwu sądów krajowych, zgodnie z którym dyrektor spółki handlowej nie jest uznawany za »pracownika« dla celów zaspokojenia roszczeń z tytułu wynagrodzenia zgodnie z dyrektywą [2008/94] wyłącznie z tego powodu, że dyrektor jako pracownik [w rozumieniu tej dyrektywy] jest jednocześnie członkiem organu statutowego tej spółki handlowej?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 29 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 oraz art. 12 lit. a) i c) dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym osoba pełniąca na podstawie umowy o pracę łącznie funkcje dyrektora i członka organu statutowego spółki nie może zostać uznana za pracownika, a w konsekwencji nie może korzystać z gwarancji przewidzianych we wspomnianej dyrektywie.
- 30 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2008/94 ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy. Ponadto art. 3 wspomnianej dyrektywy ustanawia obowiązek wypłaty należności z tytułu niezaspokojonych roszczeń pracowników. Wynika z tego, że zakresem stosowania dyrektywy 2008/94 objęci są pracownicy w rozumieniu tej dyrektywy.
- 31 Należy dodać, że sytuacje, które orzecznictwo krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym wyłącza z zakresu stosowania ustawy nr 118/2000, nie są objęte wyjątkami przewidzianymi w art. 1 ust. 2 i 3 wspomnianej dyrektywy. Po pierwsze, o ile bowiem art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/94 zezwala państwu członkowskim, wyjątkowo, na wyłączenie roszczeń niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania tej dyrektywy, o tyle czyni to pod warunkiem, że istnieją inne formy gwarancji, które zapewniają zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny temu, jaki wynika ze wspomnianej dyrektywy. W niniejszym zaś przypadku z postanowienia odsyłającego wynika, że orzecznictwo krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym nie przyznaje takiej równoważnej ochrony osobom będącym członkami organu statutowego spółki, które pełnią ponadto funkcję dyrektora tej spółki na podstawie umowy o pracę. Po drugie, art. 1 ust. 3 dyrektywy 2008/94 dotyczy pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną, co nie ma miejsca w przypadku osób, których dotyczy orzecznictwo krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym.
- 32 W celu udzielenia sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi należy w pierwszej kolejności zbadać zgodność orzecznictwa krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym z art. 2 ust. 2 dyrektywy 2008/94.
- 33 W tym względzie należy podkreślić, że sama dyrektywa 2008/94 nie definiuje pojęcia „pracownika” i przewiduje w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy, iż nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji tego pojęcia, z zastrzeżeniem niewyłączenia z jej zakresu niektórych kategorii pracowników, określonych w art. 2 ust. 2 akapit drugi, które nie mają znaczenia dla niniejszej sprawy.
- 34 Jednakże z orzecznictwa Trybunału wynika, że przysługujący państwu członkowskim zakres uznania odnośnie do definicji tego pojęcia nie jest nieograniczony. I tak, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykładni art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 należy dokonywać w świetle społecznego celu tej dyrektywy, który polega na zagwarantowaniu wszystkim pracownikom najemnym w przypadku niewypłacalności ich pracodawcy minimalnego poziomu ochrony na szczeblu Unii w postaci zaspokojenia roszczeń wynikających z umów o pracę lub ze stosunków pracy i dotyczących zapłaty należnego wynagrodzenia za dany okres. Państwa członkowskie nie mogą tym samym dowolnie definiować pojęcia „pracownika” w sposób godzący w społeczny cel omawianej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 listopada 2014 r., Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, pkt 42).

- 35 Ponadto Trybunał orzekł już, że biorąc pod uwagę ten cel społeczny dyrektywy 2008/94 oraz brzmienie jej art. 1 ust. 1, definicja pojęcia „pracownika” wiąże się w sposób nieunikniony ze stosunkiem pracy, który powoduje powstanie roszczenia wobec pracodawcy o wynagrodzenie z tytułu wykonanej pracy (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 listopada 2014 r., Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, pkt 44). Tym samym pozbawienie osób, którym przepisy krajowe przyznają powszechnie status pracowników i które posiadają na podstawie tych przepisów wynikające z umów o pracę lub stosunków pracy roszczenia wobec pracodawcy z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia, określone w art. 1 ust. 1 i w art. 3 akapit pierwszy tej dyrektywy, ochrony, jaką wspomniana dyrektywa przewiduje w wypadku niewypłacalności pracodawcy, byłoby sprzeczne ze wspomnianym celem społecznym (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 listopada 2014 r., Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, pkt 45).
- 36 Z powyższego wynika, że okoliczność, iż osoba pełniąca funkcję dyrektora spółki handlowej jest również członkiem organu statutowego tej spółki, nie pozwala sama w sobie domniemywać lub wykluczyć istnienia stosunku pracy bądź uznania tej osoby za pracownika w rozumieniu dyrektywy 2008/94.
- 37 W związku z tym art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, zgodnie z którym osoba pełniąca na podstawie umowy o pracę łącznie funkcje dyrektora i członka organu statutowego spółki handlowej nie może zostać uznana za pracownika w rozumieniu tej dyrektywy.
- 38 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że skarżący w postępowaniu głównym sprawował łącznie funkcje dyrektora i prezesa zarządu AA na podstawie umowy o pracę zawartej z tą spółką i z tego tytułu otrzymywał wynagrodzenie. Skoro zdaniem sądu odsyłającego taka umowa o pracę jest ważna w świetle kodeksu pracy, nie jest wykluczone, że skarżącego w postępowaniu głównym można uznać za pracownika w rozumieniu art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94, czego sprawdzenie należy jednak do sądu odsyłającego.
- 39 Co się tyczy w drugiej kolejności zgodności orzecznictwa krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym z art. 12 lit. a) dyrektywy 2008/94, należy przypomnieć, że przepis ten pozwala państwom członkowskim na podjęcie środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć.
- 40 Jako że przepis ten ustanawia wyjątek od zasady ogólnej, należy go interpretować w sposób zawężający. Ponadto jego wykładnia musi być zgodna ze społecznym celem dyrektywy 2008/94 (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 września 2003 r., Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 Należy również przypomnieć, że nadużycia, o których mowa w art. 12 lit. a) dyrektywy 2008/94, stanowią praktyki szkodzące instytucjom gwarancyjnym, powodujące powstanie w sposób sztuczny roszczenia pracowniczego i wywołujące w ten sposób bezprawnie obowiązek zapłaty obciążający owe instytucje. Środki, do których podjęcia państwa członkowskie są upoważnione zgodnie z tym przepisem, są zatem tymi, które są niezbędne w celu uniknięcia takich praktyk (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 września 2003 r., Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, pkt 39, 40).
- 42 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że orzecznictwo krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym ma na celu zapobieżenie temu, by osoby, które pełnią łącznie funkcje dyrektora i członka zarządu spółki handlowej, mogły uzyskać zaspokojenie

roszczeń o wynagrodzenie nieuiszczone z powodu niewypłacalności tej spółki, w sytuacji gdy mogą być częściowo odpowiedzialne za wspomnianą niewypłacalność. W związku z tym wpisuje się ono w logikę art. 12 lit. a) dyrektywy 2008/94.

- 43 Jednakże orzecznictwo to wprowadza niewzruszalne domniemanie, zgodnie z którym taka osoba nie pełni swoich funkcji w ramach stosunku podporządkowania, lecz w rzeczywistości kieruje daną spółką handlową, i w konsekwencji przyznanie jej możliwości korzystania z gwarancji przewidzianych w dyrektywie 2008/94 stanowiłoby nadużycie w rozumieniu art. 12 lit. a) tej dyrektywy. Nie można zaś przyjąć ogólnego domniemania istnienia nadużycia, które nie podlegałoby wzruszeniu w świetle całości elementów charakterystycznych dla każdego konkretnego przypadku (zob. analogicznie wyroki: z dnia 4 marca 2004 r., Komisja/Francja, C-334/02, EU:C:2004:129, pkt 27; z dnia 25 października 2017 r., Polbud – Wykonawstwo, C-106/16, EU:C:2017:804, pkt 64; a także opinia rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie Grenville Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:287, pkt 65).
- 44 Orzecznictwo krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie może zatem być uzasadnione na podstawie art. 12 lit. a) dyrektywy 2008/94.
- 45 Co się tyczy w trzeciej kolejności zgodności orzecznictwa krajowego takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym z art. 12 lit. c) dyrektywy 2008/94, przepis ten upoważnia państwa członkowskie do wyłączenia lub ograniczenia odpowiedzialności finansowej określonej w art. 3 tej dyrektywy albo zobowiązania gwarancyjnego określonego w jej art. 7, w przypadkach gdy pracownik, sam lub wraz ze swoimi bliskimi krewnymi, był właścicielem zasadniczej części przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy i miał znaczący wpływ na jego działalność, przy czym te dwie przesłanki są kumulatywne.
- 46 Przepis ten opiera się między innymi na domyślnym założeniu, że pracownik, który w tym samym czasie miał zasadniczy udział w danym przedsiębiorstwie i miał znaczący wpływ na jego działalność, może tym samym być w części odpowiedzialny za niewypłacalność tego przedsiębiorstwa (wyrok z dnia 10 lutego 2011 r., Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, pkt 24).
- 47 W niniejszym przypadku, o ile orzecznictwo krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym mogłoby ewentualnie być uzasadnione okolicznością, że osoba, która łączy funkcje dyrektora i członka zarządu spółki handlowej, może mieć znaczący wpływ na działalność tej spółki, o tyle orzecznictwo to nie zawiera żadnego odniesienia do pierwszej przesłanki przewidzianej w art. 12 lit. c) dyrektywy 2008/94, stanowiącej, że pracownik, sam lub wraz ze swoimi bliskimi krewnymi, powinien być właścicielem zasadniczej części wspomnianej spółki.
- 48 Z powyższego wynika, że art. 12 lit. a) i c) dyrektywy 2008/94 stoi na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które ustanawia niewzruszalne domniemanie, zgodnie z którym osoba pełniąca nawet na podstawie ważnej w świetle prawa krajowego umowy o pracę łącznie funkcje dyrektora i członka organu statutowego spółki handlowej nie może zostać uznana za pracownika w rozumieniu tej dyrektywy, a tym samym nie może korzystać z gwarancji przewidzianych we wspomnianej dyrektywie.
- 49 W konsekwencji na pytanie prejudycjalne należy odpowiedzieć, że art. 2 ust. 2 oraz art. 12 lit. a) i c) dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym osoba pełniąca na podstawie ważnej w świetle prawa

krajowego umowy o pracę łącznie funkcje dyrektora i członka organu statutowego spółki handlowej nie może zostać uznana za pracownika w rozumieniu tej dyrektywy, a tym samym nie może korzystać z gwarancji przewidzianych we wspomnianej dyrektywie.

W przedmiocie kosztów

- 50 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (siódma izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 2 ust. 2 oraz art. 12 lit. a) i c) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy, zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/1794 z dnia 6 października 2015 r., należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie orzecznictwu krajowemu, zgodnie z którym osoba pełniąca na podstawie ważnej w świetle prawa krajowego umowy o pracę łącznie funkcje dyrektora i członka organu statutowego spółki handlowej nie może zostać uznana za pracownika w rozumieniu tej dyrektywy, a tym samym nie może korzystać z gwarancji przewidzianych we wspomnianej dyrektywie.

Podpisy