



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea)

5 mai 2022 \*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2008/94/CE – Protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului – Articolul 2 alineatul (2) – Noțiunea de «lucrător salariat» – Articolul 12 literele (a) și (c) – Limitări în ceea ce privește responsabilitatea instituțiilor de garantare – Persoană care exercită, în temeiul unui contract de muncă încheiat cu o societate comercială, funcțiile de membru al consiliului de administrație și de director al societății respective – Cumul de funcții – Jurisprudență națională prin care se refuză acestei persoane beneficiul garanțiilor prevăzute de directiva menționată”

În cauza C-101/21,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Nejvyšší správní soud (Curtea Administrativă Supremă, Republica Cehă), prin decizia din 11 februarie 2021, primită de Curte la 18 februarie 2021, în procedura

**HJ**

împotriva

**Ministerstvo práce a sociálních věcí**

CURTEA (Camera a șaptea),

compusă din domnul J. Passer, președinte de cameră, și domnii F. Biltgen (raportor) și N. Wahl, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul ceh, de M. Smolek și J. Vlácil, în calitate de agenți;
- pentru guvernul spaniol, de M. J. Ruiz Sánchez, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de J. Hradil și B.-R. Killmann, în calitate de agenți,

\* Limba de procedură: ceha.

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

### Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (2) și a articolului 12 literele (a) și (c) din Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului (JO 2008, L 283, p. 36), astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015 (JO 2015, L 263, p. 1) (denumită în continuare „Directiva 2008/94”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între HJ, pe de o parte, și Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministerul Muncii și Securității Sociale, Republica Cehă), pe de altă parte, în legătură cu o cerere de plată a unor remunerații care nu au fost plătite de o societate aflată în stare de insolvență.

### Cadrul juridic

#### *Dreptul Uniunii*

- 3 În considerentul (7) al Directivei 2008/94 se arată că statele membre pot stabili limitări în ceea ce privește responsabilitatea instituțiilor de garantare, care ar trebui să fie compatibile cu obiectivul social al directivei și pot lua în considerare diversele niveluri de creanțe.
- 4 Articolul 1 din directiva menționată prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență în sensul articolului 2 alineatul (1).

(2) În mod excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare al prezentei directive creanțele anumitor categorii de salariați, în temeiul existenței altor forme de garantare, dacă se stabilește că acestea oferă persoanelor respective o protecție echivalentă celei oferite de prezenta directivă.

(3) Dacă o astfel de dispoziție se aplică deja în dreptul lor național, statele membre pot exclude în continuare personalul de serviciu casnic încadrat de o persoană fizică din domeniul de aplicare al prezentei directive.”
- 5 Articolul 2 alineatul (2) din aceeași directivă prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului intern cu privire la definirea termenilor «lucrător salariat», «angajator», «remunerație», «drept dobândit», «drept în curs de a fi dobândit».

Cu toate acestea, statele membre nu pot exclude din domeniul de aplicare al prezentei directive:

- (a) lucrătorii cu fracțiune de normă în sensul Directivei 97/81/CE [a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35)];
- (b) lucrătorii cu contract [de muncă] pe durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE [a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129)];
- (c) lucrătorii având un raport de muncă interimar în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/383/CEE [a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (JO 1991, L 206, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 148)].”

6 Articolul 3 primul paragraf din Directiva 2008/94 prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că instituțiile de garantare asigură, sub rezerva articolului 4, plata creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați care rezultă din contracte de muncă sau raporturi de muncă, inclusiv, în cazurile prevăzute de dreptul intern, compensația pentru încetarea raporturilor de muncă.”

7 Articolul 12 din Directiva 2008/94 are următorul cuprins:

„Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre:

- (a) de a lua măsurile necesare în vederea evitării abuzurilor;

[...]

- (c) de a refuza sau de a reduce obligația la care se face referire la articolul 3 sau obligația [...] menționată la articolul 7 în cazurile în care salariatul, singur sau împreună cu rude apropiate, a deținut în proprietate o parte esențială din întreprinderea sau firma angajatorului și a exercitat o influență considerabilă asupra activităților acesteia.”

### ***Dreptul ceh***

#### *Legea nr. 118/2000*

- 8 Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (Legea nr. 118/2000 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului și de modificare a anumitor legi) transpune Directiva 2008/94 în ordinea juridică cehă.

- 9 Conform articolului 2 alineatul 3 din Legea nr. 118/2000, aceasta nu se aplică unui angajat care în perioada respectivă era lucrător salariat al unui angajator insolvabil și era totodată în perioada menționată organ statutar al acestuia sau membru al unui organ statutar al acestuia și deținea o participație de cel puțin jumătate din capitalul acestui angajator.
- 10 Potrivit articolului 3 litera a) din Legea nr. 118/2000, în sensul acestei legi, prin „lucrător salariat” se înțelege „persoana fizică cu care angajatorul a încheiat un raport de muncă, un acord privind desfășurarea unei activități [...] sau un acord privind o activitate de muncă, în temeiul cărora putea solicita plata unui salariu pentru perioada relevantă și care nu i-a fost plătit de angajator”.

#### *Codul muncii*

- 11 În temeiul articolului 2 din zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Legea nr. 262/2006 privind Codul muncii) (denumit în continuare „Codul muncii”):

„(1) O activitate salariată este o activitate care este efectuată în cadrul unui raport ierarhic cu angajatorul și de subordonare a lucrătorului salariat, în numele angajatorului, în conformitate cu instrucțiunile angajatorului și pe care lucrătorul salariat o efectuează pentru angajator.

(2) Activitatea salariată trebuie realizată în schimbul unui salariu, al unei plăți sau al unei remunerații pentru munca realizată, pe cheltuiala și pe răspunderea angajatorului, în cursul unui program de lucru definit și la un loc de muncă al angajatorului sau, eventual, la un alt loc convenit.”

- 12 Articolul 4 din acest cod are următorul cuprins:

„Raportul de muncă este reglementat de prezenta lege; în cazul în care prezenta lege nu poate fi aplicată, raportul de muncă este reglementat de Codul civil, tot în conformitate cu principiile fundamentale care reglementează raporturile de muncă.”

- 13 Articolul 6 din codul menționat prevede:

„Lucrătorul salariat este o persoană fizică ce s-a angajat să desfășoare o activitate salariată în cadrul raportului de muncă de bază.”

#### *Legea privind societățile comerciale și cooperativele*

- 14 Articolul 59 alineatele (1) și (2) din zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (Legea nr. 90/2012 privind societățile comerciale și cooperativele) prevede:

„(1) Drepturile și obligațiile dintre o societate comercială și membrul organului său ales sunt reglementate, *mutatis mutandis*, de dispozițiile Codului civil referitoare la mandat, cu excepția cazului în care legea sau un contract privind exercitarea funcțiilor prevăd altfel. Dispozițiile Codului civil referitoare la administrarea bunurilor aparținând altei persoane nu se aplică.

(2) În cadrul unei societăți de capital, contractul privind exercitarea funcției este încheiat în scris și trebuie aprobat, inclusiv modificările sale, de organul suprem al societății; în lipsa unei astfel de adoptări, contractul nu produce efecte. [...]”

15 Articolul 60 din această lege prevede:

„Într-o societate de capital, contractul privind exercitarea funcției trebuie să conțină de asemenea următoarele date:

a) definirea tuturor componentelor remunerației care revine sau poate reveni unui membru al unui organ ales, inclusiv orice prestație eventuală în natură, plata contribuțiilor către sistemul de pensii sau alte prestații;

[...]”

16 Articolul 435 alineatul (3) din legea menționată prevede:

„Consiliul de administrație al unei societăți pe acțiuni este reglementat de principiile și de instrucțiunile aprobate de adunarea generală, cu condiția ca acestea să fie conforme cu legislația și cu statutul. Cu toate acestea, nicio persoană nu este autorizată să dea instrucțiuni consiliului de administrație în ceea ce privește gestiunea afacerilor; [...]”

### **Situația de fapt din litigiul principal și întrebarea preliminară**

17 În timp ce lucra pentru AA, societate comercială, din anul 2010, în calitate de arhitect pe baza unui contract de muncă, reclamantul din litigiul principal a fost ales, în cursul lunii septembrie 2017, președinte al consiliului de administrație al societății respective și a încheiat în acest scop un contract cu societatea menționată, în care se preciza că nu avea dreptul la remunerație pentru exercitarea acestei funcții.

18 Ulterior, a fost încheiat un act adițional la contractul său de muncă inițial, în care se arăta că avea, în calitate de lucrător salariat, dreptul la salariu. Acest act adițional preciza că el ocupa, din luna octombrie 2017, funcția de director al AA.

19 Întrucât AA a devenit insolubilă în cursul anului 2018, reclamantul din litigiul principal a introdus la Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hl. m. Prahu (Biroul pentru Ocuparea Forței de Muncă din Republica Cehă – Antena regională pentru capitala Praga, Republica Cehă) o cerere având ca obiect obținerea, în temeiul Legii nr. 118/2000, a plății remunerațiilor sale aferente lunilor iulie-septembrie 2018 (denumită în continuare „perioada în cauză”).

20 Această cerere a fost respinsă pentru motivul că reclamantul din litigiul principal nu putea fi calificat drept lucrător salariat în sensul articolului 3 litera a) din Legea nr. 118/2000.

21 Reclamația formulată de reclamantul din litigiul principal a fost respinsă de Ministerul Muncii și Securității Sociale. Astfel, acesta a considerat că în perioada în cauză reclamantul din litigiul principal exercitase, în cadrul funcției sale de președinte al consiliului de administrație și de director al AA, una și aceeași activitate, și anume conducerea comercială a acestei societăți, și că, prin urmare, nu putea fi considerat ca fiind legat printr-un raport de muncă cu societatea menționată.

22 Acțiunea introdusă la Městský soud v Praze (Curtea Municipală din Praga, Republica Cehă) a fost de asemenea respinsă prin hotărârea din 11 iunie 2020. Această instanță a considerat, în temeiul jurisprudenței naționale referitoare la „cumulul de funcții”, că, în măsura în care în perioada în

cauză reclamantul din litigiul principal a cumulat funcția de director și de președinte al consiliului de administrație al acestei societăți, nu exista un raport ierarhic și nici un raport de subordonare cu aceasta din urmă, astfel încât nu putea fi calificat drept lucrător salariat în sensul Legii nr. 118/2000.

- 23 În plus, instanța menționată a înlăturat argumentele reclamantului din litigiul principal întemeiate pe faptul că în perioada în cauză acesta nu exercita numai activități care țin de conducerea comercială a AA, ci lucra și în calitate de responsabil de șantier și gestionar de proiecte. Ea a constatat că reclamantul din litigiul principal fusese ales președinte al consiliului de administrație pentru a evita o situație economică defavorabilă societății, precum falimentul. Or, Legea nr. 118/2000 nu ar avea ca finalitate repararea prejudiciului pe care membrii organului statutar al unei societăți în stare de insolvență îl suferă ca urmare a conducerii lor comerciale infructuoase.
- 24 Reclamantul din litigiul principal a sesizat instanța de trimitere cu un recurs împotriva acestei hotărâri.
- 25 Această instanță arată că, potrivit jurisprudenței naționale privind cumulul de funcții, care face obiectul unei dezbateri între instanțele cehe, în special între Nejvyšší soud (Curtea Supremă, Republica Cehă) și Ústavní soud (Curtea Constituțională, Republica Cehă), un contract de muncă încheiat între o societate comercială și o persoană, care prevede că aceasta din urmă cumulează funcțiile de membru al organului statutar și de director al acestei societăți, ar fi valid în raport cu Codul muncii. Cu toate acestea, o persoană care se află într-o asemenea situație nu ar putea fi calificată drept lucrător salariat, în sensul Legii nr. 118/2000. Astfel, chiar dacă există un contract de muncă, un membru al organului statutar care conduce activitatea societății comerciale nu își poate exercita funcțiile în cadrul unui raport de subordonare, așa încât nu ar exista un raport de muncă între acest membru și societatea menționată.
- 26 Instanța de trimitere ridică problema dacă articolul 2 alineatul (2) și articolul 12 literele (a) și (c) din Directiva 2008/94 se opun unei astfel de jurisprudențe naționale.
- 27 Ea amintește în această privință că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, Directiva 2008/94 are o finalitate socială care urmărește să asigure pentru toți lucrătorii salariați o protecție minimă în caz de insolvabilitate a angajatorului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 februarie 2011, Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, punctul 25, și Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punctul 37) și că statele membre pot exclude, așadar, anumite persoane de la această protecție numai în situațiile speciale prevăzute de directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 decembrie 1993, Wagner Miret, C-334/92, EU:C:1993:945, punctul 14, Hotărârea din 17 noiembrie 2011, van Ardennen, C-435/10, EU:C:2011:751, punctul 39, și Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punctul 37). În plus, eventuala excludere a unui drept trebuie să fie justificată în mod obiectiv și să constituie o măsură necesară în vederea evitării abuzurilor (Hotărârea din 21 februarie 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, punctul 44).
- 28 În aceste condiții, Nejvyšší správní soud (Curtea Administrativă Supremă, Republica Cehă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:
- „Articolul 2 coroborat cu articolul 12 literele (a) și (c) din Directiva [2008/94] se opune jurisprudenței instanțelor naționale potrivit căreia directorul unei societăți comerciale nu este considerat «lucrător salariat» în scopuri legate de plata creanțelor salariale în conformitate cu

această directivă pentru simplul motiv că directorul – lucrător salariat [în sensul directivei menționate] – este în același timp membru al unui organ statutar al respectivei societăți comerciale?”

### **Cu privire la întrebarea preliminară**

- 29 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) și articolul 12 literele (a) și (c) din Directiva 2008/94 trebuie interpretate în sensul că se opun unei jurisprudențe naționale conform căreia o persoană care exercită, în temeiul unui contract de muncă, în mod cumulativ funcțiile de director și de membru al organului statutar al unei societăți nu poate fi calificată drept lucrător salariat și, prin urmare, nu poate beneficia de garanțiile prevăzute de directiva menționată.
- 30 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit articolului 1 alineatul (1) din Directiva 2008/94, aceasta se aplică creanțelor salariaților care izvorăsc din contracte de muncă sau raporturi de muncă încheiate cu angajatori care sunt în stare de insolvență în sensul articolului 2 alineatul (1) din această directivă. Pe de altă parte, articolul 3 din directivă instituie o obligație de plată a creanțelor neachitate ale lucrătorilor salariați. Rezultă că intră în domeniul de aplicare al Directivei 2008/94 lucrătorii salariați în sensul acestei directive.
- 31 Trebuie adăugat că situațiile pe care jurisprudența națională în discuție în litigiul principal le exclude de la beneficiul Legii nr. 118/2000 nu intră sub incidența excepțiilor prevăzute la articolul 1 alineatele (2) și (3) din aceeași directivă. Astfel, pe de o parte, deși articolul 1 alineatul (2) din Directiva 2008/94 autorizează statele membre, cu titlu excepțional, să excludă din domeniul de aplicare al directivei menționate creanțele anumitor categorii de lucrători salariați, acest lucru este condiționat de existența altor forme de garantare care asigură persoanelor interesate o protecție echivalentă celei care rezultă din directiva respectivă. Or, în speță, din decizia de trimitere reiese că jurisprudența națională în discuție în litigiul principal nu acordă o asemenea protecție echivalentă persoanelor membre ale organului statutar al unei societăți și care exercită, în plus, în temeiul unui contract de muncă, funcția de director al acestei societăți. Pe de altă parte, articolul 1 alineatul (3) din Directiva 2008/94 privește personalul de serviciu casnic încadrat de o persoană fizică, ceea ce nu este cazul persoanelor vizate de jurisprudența națională în discuție în litigiul principal.
- 32 Pentru a oferi instanței de trimitere un răspuns util, trebuie, în primul rând, să se examineze compatibilitatea unei jurisprudențe naționale precum cea în discuție în litigiul principal cu articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2008/94.
- 33 În această privință trebuie subliniat că Directiva 2008/94 nu definește ea însăși noțiunea de „lucrător salariat” și prevede, la articolul 2 alineatul (2) primul paragraf, că aceasta nu aduce atingere dreptului intern cu privire la definirea termenului menționat, sub rezerva ca anumite categorii de lucrători, precizate la articolul 2 alineatul (2) al doilea paragraf, care nu sunt relevante în sensul prezentei cauze, să nu fie excluse din aceasta.
- 34 Din jurisprudența Curții reiese totuși că marja de apreciere de care dispun statele membre pentru a defini această noțiune nu este nelimitată. Astfel, potrivit jurisprudenței amintite, articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2008/94 trebuie interpretat în lumina finalității sociale a acestei directive, care constă în asigurarea pentru toți lucrătorii salariați a unei protecții minime la nivelul Uniunii în caz de insolvabilitate a angajatorului, prin plata creanțelor neachitate izvorâte

din contracte de muncă sau din raporturi de muncă și care privesc salarizarea aferentă unei perioade determinate. Statele membre nu pot defini deci după bunul lor plac sintagma „lucrător salariat”, așa încât să pună în pericol finalitatea socială a directivei menționate (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punctul 42).

- 35 În plus, Curtea a statuat deja că, ținând seama de această finalitate socială a Directivei 2008/94, precum și de termenii articolului 1 alineatul (1) din aceasta, definiția sintagmei „lucrător salariat” trimite în mod necesar la un raport de muncă care dă naștere dreptului, existent față de angajator, de a solicita o remunerație pentru munca efectuată (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punctul 44). Astfel, privarea unor persoane cărora reglementarea națională le recunoaște în general calitatea de lucrători salariați și care dețin, în temeiul acestei reglementări, creanțe salariale izvorâte din contracte de muncă sau din raporturi de muncă încheiate cu angajatorii, conform articolului 1 alineatul (1) și articolului 3 primul paragraf din această directivă, de protecția pe care directiva o prevede în cazul insolvenței angajatorului ar fi contrară finalității sociale menționate (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 noiembrie 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punctul 45).
- 36 Rezultă că împrejurarea că o persoană care îndeplinește funcția de director al unei societăți comerciale este de asemenea membră a organului statutar al acesteia din urmă nu permite, în sine, să se prezume sau să se excludă existența unui raport de muncă și nici calificarea acestei persoane ca fiind lucrător salariat în sensul Directivei 2008/94.
- 37 Prin urmare, articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2008/94 trebuie interpretat în sensul că se opune unei jurisprudențe naționale precum cea în discuție în litigiul principal, conform căreia o persoană care exercită, în temeiul unui contract de muncă, în mod cumulativ funcțiile de director și de membru al organului statutar al unei societăți comerciale nu poate fi calificată drept lucrător salariat în sensul directivei menționate.
- 38 În speță, din decizia de trimitere reiese că reclamantul din litigiul principal exercita în mod cumulativ funcția de director și de președinte al consiliului de administrație al AA, pe baza unui contract de muncă încheiat cu societatea respectivă, și că primea în această calitate o remunerație. Din moment ce, potrivit instanței de trimitere, un astfel de contract de muncă este valid în raport cu Codul muncii, nu este exclus ca reclamantul din litigiul principal să poată fi considerat lucrător salariat în sensul articolului 2 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2008/94, aspect a cărui verificare revine însă instanței de trimitere.
- 39 În ceea ce privește, în al doilea rând, conformitatea unei jurisprudențe naționale precum cea în discuție în litigiul principal cu articolul 12 litera (a) din Directiva 2008/94, trebuie amintit că această dispoziție permite statelor membre să ia măsurile necesare în vederea evitării abuzurilor.
- 40 În măsura în care instituie o excepție de la o regulă generală, dispoziția menționată trebuie interpretată în mod restrictiv. În plus, interpretarea sa trebuie să fie conformă cu finalitatea socială a Directivei 2008/94 (a se vedea prin analogie Hotărârea din 11 septembrie 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 41 Trebuie amintit totodată că abuzurile prevăzute la articolul 12 litera (a) din Directiva 2008/94 sunt practicile abuzive care aduc prejudicii instituțiilor de garantare, creând în mod artificial o creanță salarială și declanșând astfel, în mod nelegal, o obligație de plată în sarcina acestor instituții. Măsurile pe care statele membre sunt autorizate să le adopte în conformitate cu această dispoziție



sunt, așadar, cele care sunt necesare pentru evitarea unor asemenea practici (a se vedea prin analogie Hotărârea din 11 septembrie 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, punctele 39 și 40).

- 42 În speță, din decizia de trimitere reiese că jurisprudența națională în discuție în litigiul principal urmărește să evite ca persoanele care exercită în mod cumulativ funcțiile de director și de membru al consiliului de administrație al unei societăți comerciale să poată obține plata creanțelor salariale neachitate ca urmare a insolvenței acestei societăți din moment ce pot fi în parte responsabile de respectiva insolvabilitate. Prin urmare, aceasta se înscrie în logica ce rezultă din articolul 12 litera (a) din Directiva 2008/94.
- 43 Jurisprudența amintită instituie însă o prezumție irefragabilă potrivit căreia o astfel de persoană nu își exercită funcțiile în cadrul unui raport de subordonare, ci conduce, în realitate, societatea comercială în cauză și, în consecință, acordarea beneficiului garanțiilor prevăzute de Directiva 2008/94 ar constitui un abuz, în sensul articolului 12 litera (a) din aceasta. Or, o prezumție generală de existență a unui abuz, care nu poate fi răsturnată în raport cu ansamblul elementelor caracteristice ale fiecărui caz particular, nu poate fi admisă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 4 martie 2004, Comisia/Franța, C-334/02, EU:C:2004:129, punctul 27, și Hotărârea din 25 octombrie 2017, Polbud – Wykonawstwo, C-106/16, EU:C:2017:804, punctul 64, precum și Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza Grenville Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:287, punctul 65).
- 44 Prin urmare, o jurisprudență națională precum cea în discuție în litigiul principal nu poate fi justificată în temeiul articolului 12 litera (a) din Directiva 2008/94.
- 45 În ceea ce privește, în al treilea rând, conformitatea unei jurisprudențe naționale precum cea în discuție în litigiul principal cu articolul 12 litera (c) din Directiva 2008/94, această dispoziție autorizează statele membre să refuze sau să reducă obligația de plată la care se face referire la articolul 3 din aceeași directivă sau obligația de garantare menționată la articolul 7 din aceasta în cazurile în care salariatul, singur sau împreună cu rude apropiate, a deținut în proprietate o parte esențială din întreprinderea sau firma angajatorului și a exercitat o influență considerabilă asupra activităților ei, aceste două condiții fiind cumulative.
- 46 Această dispoziție se întemeiază, printre altele, pe o prezumție implicită potrivit căreia lucrătorul salariat care în același timp a deținut o participație esențială în întreprinderea în cauză și a exercitat o influență considerabilă asupra activităților acesteia poate astfel să fie responsabil în parte de insolvența acestei întreprinderi (Hotărârea din 10 februarie 2011, Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, punctul 24).
- 47 În speță, deși jurisprudența națională în discuție în litigiul principal ar putea eventual să se justifice prin faptul că o persoană care cumulează funcțiile de director și de membru al consiliului de administrație al unei societăți comerciale poate exercita o influență considerabilă asupra activităților acestei societăți, nu este mai puțin adevărat că această jurisprudență nu conține nicio referire la prima condiție prevăzută la articolul 12 litera (c) din Directiva 2008/94, și anume că lucrătorul salariat trebuia să dețină în proprietate, singur sau împreună cu rudele apropiate, o parte esențială din societatea respectivă.
- 48 Rezultă că articolul 12 literele (a) și (c) din Directiva 2008/94 se opune unei jurisprudențe naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care instituie o prezumție irefragabilă conform căreia o persoană care exercită în mod cumulativ, fie și în temeiul unui contract de

muncă valid în raport cu dreptul național, funcțiile de director și de membru al organului statutar al unei societăți comerciale nu poate fi calificată drept lucrător salariat în sensul acestei directive și, prin urmare, nu poate beneficia de garanțiile prevăzute de directiva menționată.

- 49 În consecință, trebuie să se răspundă la întrebarea preliminară că articolul 2 alineatul (2) și articolul 12 literele (a) și (c) din Directiva 2008/94 trebuie interpretate în sensul că se opun unei jurisprudențe naționale potrivit căreia o persoană care exercită în mod cumulativ, în temeiul unui contract de muncă valid în raport cu dreptul național, funcțiile de director și de membru al organului statutar al unei societăți comerciale nu poate fi calificată drept lucrător salariat în sensul acestei directive și, prin urmare, nu poate beneficia de garanțiile prevăzute de directiva menționată.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- 50 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a șaptea) declară:

**Articolul 2 alineatul (2) și articolul 12 literele (a) și (c) din Directiva 2008/94/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2008 privind protecția lucrătorilor salariați în cazul insolvenței angajatorului, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2015/1794 a Parlamentului European și a Consiliului din 6 octombrie 2015, trebuie interpretate în sensul că se opun unei jurisprudențe naționale potrivit căreia o persoană care exercită în mod cumulativ, în temeiul unui contract de muncă valid în raport cu dreptul național, funcțiile de director și de membru al organului statutar al unei societăți comerciale nu poate fi calificată drept lucrător salariat în sensul acestei directive și, prin urmare, nu poate beneficia de garanțiile prevăzute de directiva menționată.**

Semnături