Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Séptima, Sentencia de 5 May. 2022, C-101/2021**Ponente: Biltgen, François.****Nº de Recurso: C-101/2021****Diario La Ley**, Nº 10087, Sección Jurisprudencia, 10 de Junio de 2022, **Wolters Kluwer**ECLI: *EU:C:2022:356*

Un consejero de una sociedad que a la vez es contratado como director, mantiene una relación laboral

RELACIÓN LABORAL. El derecho comunitario es contrario a una jurisprudencia nacional según la cual una persona que ejerce, en virtud de un contrato de trabajo, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad no puede ser calificada de trabajador asalariado y, por consiguiente, no puede disfrutar de las garantías propias de un empleado. La sola circunstancia de que el trabajador ostente a la vez el puesto de director y de presidente del consejo de administración, no permite excluir sin más la existencia de una relación laboral. Si se prueba que es un subordinado, deberá percibir los salarios impagados por la insolvencia de la sociedad.

El TJUE establece que un director y miembro del consejo de dirección de una sociedad puede ser un trabajador asalariado y se opone a una jurisprudencia nacional que opina lo contrario.

En el asunto C-101/21,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE (LA LEY 6/1957), por el Nejvyšší správní soud (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, República Checa), mediante resolución de 11 de febrero de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de febrero de 2021, en el procedimiento entre

HJ

y

Ministerstvo práce a sociálních věcí,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. J. Passer, Presidente de Sala, y los Sres. F. Biltgen (Ponente) y N. Wahl, Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno checo, por los Sres. M. Smolek y J. Vláčil, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M. J. Ruiz Sánchez, en calidad de agente;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Hradil y B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 2, y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008 (LA LEY 14496/2008), relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO 2008, L 283, p. 36), en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015 (LA LEY 15324/2015) (DO 2015, L 263, p. 1) (en lo sucesivo, «Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008)»).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el demandante en el litigio principal, HJ, y el Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, República Checa) en relación con una solicitud de pago de remuneraciones no abonadas por una sociedad en estado de insolvencia.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Con arreglo al considerando 7 de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008), los Estados miembros podrán establecer límites a la responsabilidad de las instituciones de garantía que sean compatibles con el objetivo social de esta Directiva y puedan tener en cuenta la diferente prelación de los créditos.

4. El artículo 1 de dicha Directiva establece:

«1. La presente Directiva se aplicará a los créditos en favor de los trabajadores asalariados, derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales, frente a empresarios que se encuentren en estado de insolvencia, en el sentido del artículo 2, apartado 1.

2. Los Estados miembros podrán excepcionalmente excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva los créditos de determinadas categorías de trabajadores asalariados, en razón de la existencia de otras formas de garantía que ofrezcan a los trabajadores afectados una protección equivalente a la que resulta de la presente Directiva.

3. Los Estados miembros podrán, si en su legislación nacional ya aplican una disposición en ese sentido, seguir excluyendo del ámbito de aplicación de la presente Directiva al personal doméstico al servicio de una persona física.»

5. El artículo 2, apartado 2, de la misma Directiva establece lo siguiente:

«La presente Directiva no afectará al Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de los términos "trabajador asalariado", "empresario", "remuneración", "derecho adquirido" y "derecho en vías de adquisición".

No obstante, los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva:

a) a los trabajadores a tiempo parcial en el sentido de la Directiva 97/81/CE (LA LEY 6816/1997) [del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9)];

b) a los trabajadores con un contrato [de trabajo] de duración determinada en el sentido de la Directiva 1999/70/CE (LA LEY 7675/1999) [del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43)];

c) a los trabajadores con una relación de trabajo temporal en el sentido del artículo 1, punto 2, de la Directiva 91/383/CEE (LA LEY 4306/1991) [del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DO 1991, L 206, p. 19)].»

6. El artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) establece:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que las instituciones de garantía aseguren, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que

resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales, incluidas las indemnizaciones debidas al término de la relación laboral, cuando así lo disponga el Derecho interno.»

7. El artículo 12 de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) tiene el siguiente tenor:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros:

a) de adoptar las medidas necesarias con el fin de evitar abusos;

[...]

c) de rechazar o reducir la obligación de pago citada en el artículo 3, o la obligación de garantía citada en el artículo 7 en los casos en que los trabajadores asalariados, por sí mismos o junto con sus parientes próximos, sean propietarios de una parte esencial de la empresa o establecimiento del empresario y ejerzan una influencia considerable en sus actividades.»

Derecho checo

Ley n.º 118/2000

8. La zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (Ley n.º 118/2000 sobre la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario y por la que se modifican determinadas leyes), transpone la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) al ordenamiento jurídico checo.

9. De acuerdo con el artículo 2, apartado 3, de la Ley n.º 118/2000, esta no es aplicable al trabajador asalariado que, en el período correspondiente, era trabajador asalariado de un empresario insolvente y que, en ese mismo período, era su órgano estatutario o miembro de su órgano estatutario y poseía una participación correspondiente al menos a la mitad del capital de dicho empresario.

10. A tenor del artículo 3, letra a), de la Ley n.º 118/2000, se entenderá por «trabajador asalariado», a efectos de dicha Ley, «la persona física con la que el empresario haya constituido una relación laboral o celebrado un acuerdo sobre la realización de un trabajo [...] o un acuerdo sobre una actividad laboral, en cuya virtud tenía derecho a percibir un salario por el período pertinente que no le fue abonado por el empresario».

Código de Trabajo

11. A tenor del artículo 2 de la zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Ley n.º 262/2006, por la que se establece el Código de Trabajo; en lo sucesivo, «Código de Trabajo»):

«(1) Un trabajo por cuenta ajena es un trabajo llevado a cabo en el marco de una relación jerárquica con el empresario y de subordinación del trabajador asalariado, por cuenta del empresario y de acuerdo con las instrucciones de este, que el trabajador asalariado realiza para el empresario.

(2) El trabajo por cuenta ajena deberá realizarse a cambio de un salario o de una remuneración por el trabajo realizado, por cuenta y bajo la responsabilidad del empresario, durante un horario definido y en un lugar de trabajo del empresario o, en su caso, en otro lugar convenido.»

12. El artículo 4 del mismo Código tiene el siguiente tenor:

«La relación laboral se regirá por la presente Ley. Cuando no pueda aplicarse la presente Ley, la relación laboral se regirá por el Código Civil, siempre conforme a los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales.»

13. Según el artículo 6 del citado Código:

«Un trabajador asalariado es una persona física que se compromete a llevar a cabo un trabajo por cuenta ajena en el marco de una relación laboral de base.»

Ley de sociedades mercantiles y de cooperativas

14. El artículo 59, apartados 1 y 2, de la zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (Ley n.º 90/2012 de sociedades mercantiles y de cooperativas), dispone:

«(1) Los derechos y obligaciones de una sociedad mercantil y del miembro de su órgano elegido se regirán, *mutatis mutandis*, por las disposiciones del Código Civil relativas al mandato, salvo disposición en contrario de la ley o de un contrato relativo al ejercicio de la función, cuando se haya celebrado. No se aplicarán las disposiciones del Código

Civil relativas a la gestión de bienes ajenos.

(2) En una sociedad de capital, el contrato de participación se celebrará por escrito y deberá ser aprobado, incluidas sus modificaciones, por el órgano supremo de la sociedad; a falta de tal adopción, el contrato no producirá efectos. [...]»

15. El artículo 60 de dicha Ley establece lo siguiente:

«En una sociedad de capital, el contrato relativo al ejercicio de la función deberá contener también los siguientes datos:

a) la definición de todos los componentes de la remuneración que corresponda o pueda corresponder a un miembro de un órgano elegido, incluida cualquier prestación eventual en especie, el pago de cotizaciones al sistema de jubilación u otras prestaciones;

[...]».

16. El artículo 435, apartado 3, de la citada Ley establece:

«El consejo de administración de una sociedad anónima se regirá por los principios e instrucciones que apruebe la junta general, siempre que se ajusten a la normativa y a los estatutos. Sin embargo, nadie está autorizado a dar instrucciones al consejo de administración sobre la gestión de los negocios; [...]».

Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial

17. Mientras trabajaba para AA, sociedad mercantil, desde 2010 como arquitecto en virtud de un contrato de trabajo, el demandante en el litigio principal fue elegido, en septiembre de 2017, presidente del consejo de administración de dicha sociedad y celebró, a tal efecto, un contrato con la referida sociedad en el que se precisaba que no tenía derecho a remuneración por el ejercicio de esa función.

18. Posteriormente, se firmó un acuerdo de modificación adicional al contrato de trabajo inicial del demandante en el litigio principal, en el que se indicaba que tenía derecho a un salario como trabajador asalariado. Dicho acuerdo de modificación precisaba que, desde el mes de octubre de 2017, aquel ejercía la función de director de AA.

19. Al haber sido declarada insolvente AA en 2018, el demandante en el litigio principal presentó ante el Úřad práce České republiky - krajská pobočka pro hl. m. Prahu (Oficina de Empleo de la República Checa - Delegación regional para la capital Praga, República Checa) una solicitud dirigida a obtener, sobre la base de la Ley n.º 118/2000, el pago de sus remuneraciones correspondientes a los meses de julio a septiembre de 2018 (en lo sucesivo, «período controvertido»).

20. Dicha solicitud fue denegada debido a que el demandante en el litigio principal no podía ser calificado de trabajador asalariado, en el sentido del artículo 3, letra a), de la Ley n.º 118/2000.

21. La reclamación presentada por el demandante en el litigio principal fue desestimada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En efecto, este consideró que, durante el período controvertido, el demandante en el litigio principal había ejercido, en el marco de sus funciones de presidente del consejo de administración y de director de AA, una misma y única actividad, a saber, la dirección comercial de dicha sociedad, y que, por tanto, no podía considerarse que estuviera vinculado por una relación laboral con esa sociedad.

22. El recurso interpuesto ante el Městský soud v Praze (Tribunal Municipal de Praga, República Checa) también fue desestimado mediante sentencia de 11 de junio de 2020. Dicho órgano jurisdiccional consideró, con arreglo a la jurisprudencia nacional relativa a la «acumulación de funciones», que, en la medida en que, durante el período controvertido, el demandante en el litigio principal había acumulado las funciones de director y de presidente del consejo de administración de la referida sociedad, no existía ningún vínculo jerárquico ni de subordinación con esta, de modo que no podía ser calificado de trabajador asalariado, en el sentido de la Ley n.º 118/2000.

23. Además, dicho órgano jurisdiccional desestimó las alegaciones del demandante en el litigio principal basadas en que, durante el período controvertido, no ejercía únicamente actividades propias de la dirección comercial de AA, sino que trabajaba también como responsable de obra y gestor de proyectos. Aquel constató que el demandante en el litigio principal había sido elegido presidente del consejo de administración para evitar una situación económica desfavorable para la sociedad, como una quiebra. Pues bien, la Ley n.º 118/2000 no tiene como finalidad reparar el perjuicio que los miembros del órgano estatutario de una sociedad en estado de insolvencia sufren como

consecuencia de su dirección comercial infructuosa.

24. El demandante en el litigio principal interpuso un recurso de casación contra dicha sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente.

25. Dicho órgano jurisdiccional señala que, según la jurisprudencia nacional relativa a la acumulación de funciones, que es objeto de debate entre los tribunales checos, en particular entre el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, República Checa) y el Ústavní soud (Tribunal Constitucional, República Checa), un contrato de trabajo celebrado entre una sociedad mercantil y una persona, en el que se prevé que esta acumule las funciones de miembro del órgano estatutario de la sociedad y de director de la misma, es válido a la luz del Código de Trabajo. No obstante, una persona que se encuentre en tal situación no puede ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de la Ley n.º 118/2000. En efecto, aunque exista un contrato de trabajo, un miembro del órgano estatutario que dirige la actividad de la sociedad mercantil no puede ejercer sus funciones en el marco de una relación de subordinación, de modo que no existe relación laboral entre ese miembro y la mencionada sociedad.

26. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si los artículos 2, apartado 2, y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) se oponen a tal jurisprudencia nacional.

27. A este respecto, el citado órgano jurisdiccional recuerda que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) persigue una finalidad social que pretende garantizar un nivel mínimo de protección a todos los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (véanse, en este sentido, las sentencias de 10 de febrero de 2011, Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, apartado 25, y de 5 de noviembre de 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, apartado 37) y que, por tanto, los Estados miembros pueden excluir a determinadas personas de dicha protección únicamente en los casos específicos determinados por esa Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de diciembre de 1993, Wagner Miret, C-334/92, EU:C:1993:945, apartado 14; de 17 de noviembre de 2011, van Ardenne, C-435/10, EU:C:2011:751, apartado 39, y de 5 de noviembre de 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, apartado 37). Además, la eventual exclusión de un derecho debe estar objetivamente justificada y constituir una medida necesaria para evitar abusos (sentencia de 21 de febrero de 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, apartado 44).

28. En estas circunstancias, el Nejvyšší správní soud (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se opone el artículo 2 de la Directiva [2008/94 (LA LEY 14496/2008)], en relación con el artículo 12, letras a) y c), de esta, a una jurisprudencia nacional según la cual el director de una sociedad mercantil no es considerado "trabajador asalariado" a efectos del pago de créditos salariales en virtud de dicha Directiva únicamente por el hecho de que el director, pese a ser trabajador asalariado [en el sentido de esa Directiva], es además miembro del órgano estatutario de la misma sociedad mercantil?»

Cuestión prejudicial

29. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 2, apartado 2, y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una jurisprudencia nacional según la cual una persona que ejerce, en virtud de un contrato de trabajo, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad no puede ser calificada de trabajador asalariado y, por consiguiente, no puede disfrutar de las garantías establecidas en dicha Directiva.

30. Con carácter preliminar, es preciso recordar que, conforme al artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008), esta se aplicará a los créditos en favor de los trabajadores asalariados, derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales, frente a empresarios que se encuentren en estado de insolvencia, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de dicha Directiva. Por otra parte, el artículo 3 de esta Directiva establece una obligación de pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados. De ello se deduce que están comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) los trabajadores asalariados, en el sentido de la referida Directiva.

31. Es preciso añadir que las situaciones que la jurisprudencia nacional controvertida en el litigio principal excluye de la aplicación de la Ley n.º 118/2000 no están comprendidas en las excepciones previstas en el artículo 1, apartados 2

y 3, de dicha Directiva. En efecto, por un lado, si bien el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) autoriza a los Estados miembros, con carácter excepcional, a excluir del ámbito de aplicación de esta Directiva los créditos de determinadas categorías de trabajadores asalariados, lo hace a condición de que existan otras formas de garantía que ofrezcan a los interesados una protección equivalente a la que resulta de la mencionada Directiva. Sin embargo, en el presente asunto, de la resolución de remisión se desprende que la jurisprudencia nacional controvertida en el litigio principal no concede tal protección equivalente a las personas miembros del órgano estatutario de una sociedad y que ejercen además, en virtud de un contrato de trabajo, las funciones de director de esa sociedad. Por otro lado, el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) se refiere al personal doméstico al servicio de una persona física, lo que no es el caso de las personas a las que se refiere la jurisprudencia nacional controvertida en el litigio principal.

32. Para proporcionar al órgano jurisdiccional remitente una respuesta útil, procede, en primer lugar, examinar la compatibilidad de una jurisprudencia nacional como la controvertida en el litigio principal con el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008).

33. A este respecto, debe señalarse que la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) no define por sí misma el concepto de «trabajador asalariado» y establece, en su artículo 2, apartado 2, párrafo primero, que esta Directiva no afecta al Derecho nacional en lo que respecta a la definición de dicho término, siempre que no estén excluidas determinadas categorías de trabajadores, precisadas en su artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, que no son pertinentes a efectos del presente asunto.

34. Sin embargo, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el margen de apreciación de que disponen los Estados miembros para definir este concepto no es ilimitado. Así, según esta jurisprudencia, el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) debe interpretarse a la luz de la finalidad social de esa Directiva, que consiste en garantizar a todos los trabajadores asalariados un mínimo de protección en la Unión Europea en caso de insolvencia del empresario mediante el pago de los créditos impagados que resulten de contratos o de relaciones laborales y que se refieran a la remuneración correspondiente a un período determinado. Por consiguiente, los Estados miembros no pueden definir libremente el término «trabajador asalariado» de manera que se ponga en peligro la finalidad social de dicha Directiva (véase, por analogía, la sentencia de 5 de noviembre de 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, apartado 42).

35. Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, habida cuenta de esta finalidad social de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) y del tenor de su artículo 1, apartado 1, la definición del término «trabajador asalariado» se refiere necesariamente a una relación de trabajo que hace surgir un derecho frente al empresario consistente en exigir una remuneración por el trabajo efectuado (véase, por analogía, la sentencia de 5 de noviembre de 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, apartado 44). Por lo tanto, sería contrario a esa finalidad social privar de la protección que esta Directiva establece en caso de insolvencia del empresario a personas a quienes la normativa nacional reconoce con carácter general la condición de trabajadores asalariados y que disponen, en virtud de esta normativa, de créditos salariales frente al empresario derivados de contratos o relaciones laborales previstos en los artículos 1, apartado 1, y 3, párrafo primero, de dicha Directiva (véase, por analogía, la sentencia de 5 de noviembre de 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, apartado 45).

36. De ello se deduce que *la circunstancia de que una persona que ejerce la función de director de una sociedad mercantil sea también miembro del órgano estatutario de esta no permite, por sí sola, presumir o excluir la existencia de una relación laboral ni la calificación de dicha persona como trabajador asalariado, en el sentido de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008).*

37.

Por consiguiente, el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia nacional como la controvertida en el litigio principal, según la cual una persona que ejerce, en virtud de un contrato de trabajo, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva.

38. En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que el demandante en el litigio principal ejercía de forma acumulativa las funciones de director y de presidente del consejo de administración de AA en virtud de un

contrato de trabajo celebrado con dicha sociedad y que percibía, por ello, una remuneración. Dado que, según el órgano jurisdiccional remitente, tal contrato de trabajo es válido a la luz del Código de Trabajo, no cabe excluir que el demandante en el litigio principal pueda ser considerado trabajador asalariado, en el sentido del artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008), extremo que, no obstante, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

39. Por lo que respecta, en segundo lugar, a la conformidad de una jurisprudencia nacional como la controvertida en el litigio principal con el artículo 12, letra a), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008), procede recordar que esta disposición permite a los Estados miembros adoptar las medidas necesarias para evitar abusos.

40. Al establecer una excepción a una norma general, dicha disposición debe interpretarse de forma restrictiva. Además, su interpretación deberá atenerse a la finalidad social de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) (véase, por analogía, la sentencia de 11 de septiembre de 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, apartado 38 y jurisprudencia citada).

41. Asimismo, es preciso recordar que los abusos a que se refiere el artículo 12, letra a), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) son las prácticas abusivas que perjudican a las instituciones de garantía al crear artificialmente un crédito salarial al generar, de este modo, ilegalmente una obligación de pago a cargo de estas instituciones. Las medidas que los Estados miembros están autorizados a adoptar con arreglo a dicha disposición son, por tanto, aquellas que sean necesarias para evitar prácticas de ese tipo (véase, por analogía, la sentencia de 11 de septiembre de 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, apartados 39 y 40).

42. En el presente asunto, de la resolución de remisión se desprende que *la jurisprudencia nacional controvertida en el litigio principal tiene por objeto evitar que las personas que ejercen de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del consejo de administración de una sociedad mercantil puedan obtener el pago de los créditos salariales impagados por la insolvencia de dicha sociedad, dado que pueden ser en parte responsables de tal insolvencia*. Por lo tanto, se inscribe en la lógica de la que procede el artículo 12, letra a), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008).

43. *No obstante, esta jurisprudencia establece la presunción irrefutable de que dicha persona no ejerce sus funciones en el marco de una relación de subordinación, sino que, en realidad, dirige la sociedad mercantil* en cuestión y, por lo tanto, el hecho de concederle las garantías prevista por la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) constituye un abuso, en el sentido del artículo 12, letra a), de esta. Sin embargo, no puede admitirse una presunción general de existencia de un abuso que no pueda ser destruida en función de los elementos característicos de cada caso particular (véanse, por analogía, las sentencias de 4 de marzo de 2004, Comisión/Francia, C-334/02, EU:C:2004:129, apartado 27, y de 25 de octubre de 2017, Polbud - Wykonawstwo, C-106/16, EU:C:2017:804, apartado 64, y las conclusiones de la Abogada General Kokott presentadas en el asunto Grenville Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:287, apartado 65).

44. Por consiguiente, una jurisprudencia nacional como la controvertida en el litigio principal no puede justificarse sobre la base del artículo 12, letra a), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008).

45. Por lo que respecta, en tercer lugar, a la conformidad de una jurisprudencia nacional como la controvertida en el litigio principal con el artículo 12, letra c), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008), esta disposición autoriza a los Estados miembros a rechazar o a reducir la obligación de pago citada en el artículo 3 de dicha Directiva o la obligación de garantía citada en el artículo 7 de esta en los casos en que los trabajadores asalariados, por sí mismos o junto con sus parientes próximos, sean propietarios de una parte esencial de la empresa o establecimiento del empresario y ejerzan una influencia considerable en sus actividades, siendo estas dos condiciones acumulativas.

46. Esta disposición se basa, entre otras cosas, en la presunción implícita de que el trabajador asalariado que, simultáneamente, tenía una participación esencial en la empresa afectada y ejercía una influencia considerable en sus actividades puede, en consecuencia, ser en parte responsable de la insolvencia de dicha empresa (sentencia de 10 de febrero de 2011, Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, apartado 24).

47. En el caso de autos, si bien la jurisprudencia nacional controvertida en el litigio principal podría justificarse, en su caso, por el hecho de que una persona que acumula las funciones de director y de miembro del consejo de administración de una sociedad mercantil puede ejercer una influencia considerable en las actividades de dicha sociedad, no es menos cierto que esa jurisprudencia no contiene ninguna referencia al primer requisito previsto en el

artículo 12, letra c), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008), a saber, que los trabajadores asalariados, por sí mismos o junto con sus parientes próximos, sean propietarios de una parte esencial de la sociedad.

48. De ello se deduce que el artículo 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) se opone a una jurisprudencia nacional, como la controvertida en el litigio principal, que establece una presunción irrefutable según la cual una persona que ejerce, incluso en virtud de un contrato de trabajo válido con arreglo al Derecho nacional, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva, y, por tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva.

49. Por consiguiente, procede responder a la cuestión prejudicial que los artículos 2, apartado 2, y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94 (LA LEY 14496/2008) deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una jurisprudencia nacional según la cual una persona que ejerce, en virtud de un contrato de trabajo válido con arreglo al Derecho nacional, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva, y, por lo tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva.

Costas

50. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

Los artículos 2, apartado 2, y 12, letras a) y c), de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008 (LA LEY 14496/2008), relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015 (LA LEY 15324/2015), deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una jurisprudencia nacional según la cual una persona que ejerce, en virtud de un contrato de trabajo válido con arreglo al Derecho nacional, de forma acumulativa las funciones de director y de miembro del órgano estatutario de una sociedad mercantil no puede ser calificada de trabajador asalariado, en el sentido de dicha Directiva, y, por lo tanto, no puede disfrutar de las garantías previstas por esa Directiva.

(*) Lengua de procedimiento: checo.