



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2022:356

Edizione provvisoria

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

5 maggio 2022 (*)

«Rinvio pregiudiziale – Politica sociale – Direttiva 2008/94/CE – Tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro – Articolo 2, paragrafo 2 – Nozione di “lavoratore subordinato” – Articolo 12, lettere a) e c) – Limitazioni alla responsabilità degli organismi di garanzia – Persona che esercita, sulla base di un contratto di lavoro concluso con una società commerciale, le funzioni di membro del consiglio di amministrazione e di direttore di tale società – Cumulo di funzioni – Giurisprudenza nazionale che nega a tale persona il beneficio delle garanzie previste da tale direttiva»

Nella causa C-101/21,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell’articolo 267 TFUE, dal Nejvyšší správní soud (Corte suprema amministrativa, Repubblica ceca), con decisione dell’11 febbraio 2021, pervenuta in cancelleria il 18 febbraio 2021, nel procedimento

HJ

contro

Ministerstvo práce a sociálních věcí,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da J. Passer, presidente di sezione, F. Biltgen (relatore) e N. Wahl, giudici,

avvocato generale: J. Richard de la Tour

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

– per il governo ceco, da M. Smolek e J. Vlácil, in qualità di agenti;

- per il governo spagnolo, da J. Ruiz Sánchez, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da J. Hradil e B.-R. Killmann, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, e dell'articolo 12, lettere a) e c), della direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro (GU 2008, L 283, pag. 36), come modificata dalla direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 ottobre 2015 (GU 2015, L 263, pag. 1) (in prosieguo: la «direttiva 2008/94»).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il ricorrente nel procedimento principale, HJ, e il Ministerstvo práce a sociálních věcí (Ministero del lavoro e degli affari sociali, Repubblica ceca) in relazione a una domanda di pagamento di retribuzioni non versate da una società in stato di insolvenza.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

3 Conformemente al considerando 7 della direttiva 2008/94, gli Stati membri possono stabilire limitazioni alla responsabilità degli organismi di garanzia, limitazioni che devono essere compatibili con l'obiettivo sociale di tale direttiva e possono tener conto dei diversi livelli dei diritti.

4 L'articolo 1 di detta direttiva così recita:

«1. La presente direttiva si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro ed esistenti nei confronti di datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1.

2. Gli Stati membri possono, in via eccezionale, escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i diritti di alcune categorie di lavoratori subordinati, in base all'esistenza di altre forme di garanzia, qualora sia stabilito che esse assicurano agli interessati un livello di tutela equivalente a quello che risulta dalla presente direttiva.

3. Gli Stati membri possono, qualora il diritto nazionale preveda già disposizioni in tal senso, continuare a escludere dall'ambito di applicazione della presente direttiva i lavoratori domestici al servizio di una persona fisica».

5 L'articolo 2, paragrafo 2, della medesima direttiva prevede quanto segue:

«La presente direttiva non pregiudica il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione dei termini “lavoratore subordinato”, “datore di lavoro”, “retribuzione”, “diritto maturato” e “diritto in corso di maturazione”.

Tuttavia gli Stati membri non possono escludere dall'ambito d'applicazione della presente direttiva:

- a) i lavoratori a tempo parziale ai sensi della direttiva 97/81/CE [del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1998, L 14, pag. 9)];
- b) i lavoratori con contratto [di lavoro] a tempo determinato ai sensi della direttiva 1999/70/CE [del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43)];
- c) i lavoratori aventi un rapporto di lavoro interinale ai sensi dell'articolo 1, punto 2, della direttiva 91/383/CEE [del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (GU 1991, L 206, pag. 19)]».

6 L'articolo 3, primo comma, della direttiva 2008/94 dispone quanto segue:

«Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché gli organismi di garanzia assicurino, fatto salvo l'articolo 4, il pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati, risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro, comprese le indennità dovute ai lavoratori a seguito dello scioglimento del rapporto di lavoro, se previste dal diritto nazionale».

7 L'articolo 12 della direttiva 2008/94 è così formulato:

«La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri:

- a) di adottare le misure necessarie per evitare abusi;

(...)

- c) di rifiutare o di ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7, qualora un lavoratore subordinato, per proprio conto o assieme ai propri parenti stretti, sia stato proprietario di una parte essenziale dell'impresa o dello stabilimento del datore di lavoro e abbia avuto una notevole influenza sulle sue attività».

Diritto ceco

Legge n. 118/2000

8 Lo zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (legge n. 118/2000 sulla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro e sulla modifica di talune leggi), recepisce la direttiva 2008/94 nell'ordinamento giuridico ceco.

9 Conformemente all'articolo 2, paragrafo 3, della legge n. 118/2000, quest'ultima non si applica a un lavoratore subordinato che, durante il periodo di riferimento, era alle dipendenze di un datore di lavoro in stato di insolvenza e che, durante tale periodo, era il suo organo statutario o un membro del suo organo statutario e deteneva una partecipazione corrispondente ad almeno metà del capitale di tale datore di lavoro.

10 Ai sensi dell'articolo 3, lettera a), della legge n. 118/2000, per «lavoratore subordinato» si intende, ai fini di tale legge, «la persona fisica con la quale il datore di lavoro ha instaurato un rapporto di lavoro, un accordo relativo all'esecuzione di un lavoro (...) o un accordo relativo ad un'attività lavorativa, in base ai quali egli poteva pretendere il versamento di una retribuzione per il periodo di riferimento che non gli è stata corrisposta dal datore di lavoro».

Codice del lavoro

11 Ai sensi dell'articolo 2 dello zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (legge n. 262/2006 recante il codice del lavoro) (in prosieguo: il «codice del lavoro»):

«(1) Il lavoro subordinato è il lavoro che si svolge nell'ambito di un rapporto gerarchico nei confronti del datore di lavoro e di un rapporto di dipendenza del lavoratore subordinato, per conto del datore di lavoro e secondo le istruzioni di quest'ultimo e che è eseguito dal lavoratore personalmente per il datore di lavoro.

(2) Il lavoro subordinato deve essere svolto in cambio di un salario, di uno stipendio o di una retribuzione per il lavoro svolto, a spese e sotto la responsabilità del datore di lavoro, durante un orario definito e in un luogo di lavoro del datore di lavoro o eventualmente in un altro luogo convenuto».

12 L'articolo 4 di tale codice è così formulato:

«Il rapporto di lavoro è disciplinato dalla presente legge; qualora la presente legge non possa essere applicata, il rapporto di lavoro è disciplinato dal codice civile, sempre in conformità dei principi fondamentali che disciplinano i rapporti di lavoro».

13 L'articolo 6 di detto codice enuncia quanto segue:

«Il lavoratore subordinato è la persona fisica che si è impegnata a svolgere un lavoro subordinato in un rapporto di lavoro di base».

Legge relativa alle società commerciali e alle cooperative

14 L'articolo 59, paragrafi 1 e 2, dello zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (legge n. 90/2012 relativa alle società commerciali e alle cooperative), prevede quanto segue:

«(1) I diritti e gli obblighi tra una società commerciale e il membro del suo organo eletto sono disciplinati, *mutatis mutandis*, dalle disposizioni del codice civile relative al mandato, salvo disposizioni contrarie della legge o di un contratto relativo all'esercizio della funzione, qualora sia stato concluso. Le disposizioni del codice civile relative alla gestione di beni altrui non trovano applicazione.

(2) In una società di capitali, il contratto relativo all'esercizio della funzione è concluso per iscritto e deve essere approvato, comprese le modifiche, dall'organo supremo della società; in mancanza di tale adozione, il contratto non produce effetti. (...)».

15 L'articolo 60 di tale legge così recita:

«In una società di capitali, il contratto relativo all'esercizio della funzione deve contenere anche i seguenti dati:

a) la definizione di tutti gli elementi della retribuzione che spetta o può spettare ad un membro di un organo eletto, compresa ogni eventuale prestazione in natura, il versamento di contributi al sistema pensionistico o altre prestazioni;

(...))».

16 L'articolo 435, paragrafo 3, di detta legge prevede quanto segue:

«Il consiglio di amministrazione di una società per azioni è disciplinato dai principi e dalle istruzioni approvati dall'assemblea, purché siano conformi alla normativa e allo statuto. Tuttavia, nessuno è autorizzato ad impartire istruzioni al consiglio di amministrazione per quanto riguarda la gestione degli affari; (...))».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

17 Mentre lavorava per la AA, società commerciale, dal 2010 in qualità di architetto sulla base di un contratto di lavoro, il ricorrente nel procedimento principale è stato eletto, nel settembre 2017, presidente del consiglio di amministrazione di tale società e ha stipulato, a tal fine, un contratto con detta società in cui si precisava che non aveva diritto ad una retribuzione per l'esercizio di tale funzione.

18 In seguito, veniva stipulato un addendum al suo contratto di lavoro iniziale, il quale indicava che, in qualità di lavoratore subordinato, egli aveva diritto ad uno stipendio. Tale addendum precisava che dal mese di ottobre 2017 egli svolgeva la funzione di direttore della AA.

19 Poiché la AA era divenuta insolvente nel corso del 2018, il ricorrente nel procedimento principale ha presentato all'Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hl. m. Prahu (ufficio per l'impiego della Repubblica ceca – servizio regionale per la capitale Praga, Repubblica ceca) una domanda diretta ad ottenere, sulla base della legge n. 118/2000, il pagamento delle sue retribuzioni relative ai mesi da luglio a settembre 2018 (in prosieguo: il «periodo di cui trattasi»).

20 Tale domanda è stata respinta con la motivazione che il ricorrente nel procedimento principale non poteva essere qualificato come lavoratore subordinato, ai sensi dell'articolo 3, lettera a), della legge n. 118/2000.

21 Il reclamo presentato dal ricorrente nel procedimento principale è stato respinto dal Ministero del Lavoro e degli Affari sociali. Quest'ultimo ha infatti considerato che, durante il periodo di cui trattasi, il ricorrente nel procedimento principale aveva svolto, nell'ambito delle sue funzioni di presidente del consiglio di amministrazione e di direttore della AA, un'unica e medesima attività, vale a dire la direzione commerciale di tale società, e che non poteva quindi essere considerato come vincolato da un rapporto di lavoro con detta società.

22 Anche il ricorso proposto dinanzi al Městský soud v Praze (Corte regionale di Praga capitale, Repubblica ceca) è stato respinto con sentenza dell'11 giugno 2020. Tale giudice ha considerato, in applicazione della giurisprudenza nazionale relativa al «cumulo di funzioni», che, poiché durante il periodo di cui trattasi il ricorrente nel procedimento principale aveva cumulato le funzioni di direttore e di presidente del consiglio di amministrazione di tale società, non esisteva alcun vincolo

gerarchico né alcun vincolo di subordinazione con quest'ultima, cosicché egli non poteva essere qualificato come lavoratore subordinato, ai sensi della legge n. 118/2000.

23 Inoltre, detto giudice ha respinto gli argomenti del ricorrente nel procedimento principale relativi al fatto che, durante il periodo di cui trattasi, egli non esercitava esclusivamente attività rientranti nella direzione commerciale della AA, ma lavorava anche come responsabile di cantiere e gestore di progetti. Esso ha constatato che il ricorrente nel procedimento principale era stato eletto presidente del consiglio di amministrazione al fine di evitare una situazione economica sfavorevole alla società, quale un fallimento. Orbene, la legge n. 118/2000 non avrebbe lo scopo di risarcire il danno che i membri dell'organo statutario di una società in stato di insolvenza subiscono in conseguenza della loro infruttuosa direzione commerciale.

24 Il ricorrente nel procedimento principale ha adito il giudice del rinvio con un ricorso per cassazione avverso tale sentenza.

25 Tale giudice rileva che, secondo la giurisprudenza nazionale relativa al cumulo di funzioni, oggetto di discussione tra i giudici cechi, in particolare tra il Nejvyšší soud (Corte suprema, Repubblica ceca) e l'Ústavní soud (Corte costituzionale, Repubblica ceca), un contratto di lavoro concluso tra una società commerciale e una persona, che preveda che quest'ultima cumuli le funzioni di membro dell'organo statutario e di direttore di tale società, sarebbe valido alla luce del codice del lavoro. Tuttavia, una persona che si trovi in una situazione del genere non potrebbe essere qualificata come lavoratore subordinato, ai sensi della legge n. 118/2000. Infatti, anche se esiste un contratto di lavoro, un membro dell'organo statutario che dirige l'attività della società commerciale non può esercitare le sue funzioni nell'ambito di un vincolo di subordinazione, cosicché non esisterebbe alcun rapporto di lavoro tra tale membro e detta società.

26 Il giudice del rinvio si chiede se l'articolo 2, paragrafo 2, e l'articolo 12, lettere a) e c), della direttiva 2008/94 ostino a una siffatta giurisprudenza nazionale.

27 Esso ricorda, al riguardo, che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la direttiva 2008/94 persegue una finalità sociale che mira a garantire un livello minimo di tutela a tutti i lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (v., in tal senso, sentenze del 10 febbraio 2011, Andersson C-30/10, EU:C:2011:66, punto 25, e del 5 novembre 2014, Tümer C-311/13, EU:C:2014:2337, punto 37) e che gli Stati membri possono quindi escludere alcune persone da tale tutela solo nei casi specifici determinati da detta direttiva (v., in tal senso, sentenze del 16 dicembre 1993, Wagner Miret, C-334/92, EU:C:1993:945, punto 14; del 17 novembre 2011, van Ardennen, C-435/10, EU:C:2011:751, punto 39, e del 5 novembre 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punto 37). Inoltre, l'eventuale esclusione di un diritto deve essere oggettivamente giustificata e costituire una misura necessaria per evitare abusi (sentenza del 21 febbraio 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, punto 44).

28 In tali circostanze, il Nejvyšší správní soud (Corte suprema amministrativa) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 2, in combinato disposto con l'articolo 12, lettere a) e c), della direttiva [2008/94], osti a una giurisprudenza nazionale secondo la quale un dirigente di società commerciale non è un "lavoratore subordinato", ai fini delle retribuzioni non pagate di cui alla [medesima direttiva] per il solo fatto che svolge le mansioni dirigenziali come lavoratore subordinato [ai sensi di detta direttiva] mentre è membro dell'organo statutario della stessa società commerciale».

Sulla questione pregiudiziale

29 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, e l'articolo 12, lettere a) e c), della direttiva 2008/94 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una giurisprudenza nazionale secondo la quale una persona che esercita, sulla base di un contratto di lavoro, cumulativamente le funzioni di direttore e di membro dell'organo statutario di una società non può essere qualificata come lavoratore subordinato e, di conseguenza, non può beneficiare delle garanzie previste da detta direttiva.

30 In limine, occorre ricordare che, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 1, della direttiva 2008/94, la stessa si applica ai diritti dei lavoratori subordinati derivanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro ed esistenti nei confronti di datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, di tale direttiva. Inoltre, l'articolo 3 di detta direttiva stabilisce un obbligo di pagamento dei diritti non pagati dei lavoratori subordinati. Ne consegue che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2008/94 i lavoratori subordinati, ai sensi di tale direttiva.

31 Occorre aggiungere che le situazioni che la giurisprudenza nazionale di cui trattasi nel procedimento principale esclude dal beneficio della legge n. 118/2000 non rientrano nelle eccezioni previste all'articolo 1, paragrafi 2 e 3, di detta direttiva. Infatti, da un lato, sebbene l'articolo 1, paragrafo 2, della direttiva 2008/94 autorizzi gli Stati membri, in via eccezionale, ad escludere dall'ambito di applicazione di tale direttiva i diritti di alcune categorie di lavoratori subordinati, ciò avviene a condizione che esistano altre forme di garanzia che assicurino agli interessati un livello di tutela equivalente a quello che risulta da detta direttiva. Orbene, nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che la giurisprudenza nazionale di cui al procedimento principale non accorda una siffatta tutela equivalente alle persone facenti parte dell'organo statutario di una società e che esercitano inoltre, sulla base di un contratto di lavoro, le funzioni di direttore di tale società. Dall'altro lato, l'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 2008/94 riguarda i lavoratori domestici al servizio di una persona fisica, il che non è il caso delle persone considerate dalla giurisprudenza nazionale di cui trattasi nel procedimento principale.

32 Al fine di fornire al giudice del rinvio una risposta utile, occorre, in primo luogo, esaminare la compatibilità di una giurisprudenza nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale con l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2008/94.

33 A tale riguardo, occorre sottolineare che la direttiva 2008/94 non definisce essa stessa la nozione di «lavoratore subordinato» e prevede, al suo articolo 2, paragrafo 2, primo comma, che essa non pregiudica il diritto nazionale per quanto riguarda la definizione di tale termine, purché talune categorie di lavoratori, precisate all'articolo 2, paragrafo 2, secondo comma, che non sono pertinenti ai fini della presente causa, non ne siano escluse.

34 Tuttavia, dalla giurisprudenza della Corte risulta che il margine di discrezionalità di cui dispongono gli Stati membri per definire tale nozione non è illimitato. Inoltre, secondo tale giurisprudenza, l'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2008/94, deve essere interpretato alla luce della finalità sociale della medesima direttiva, che consiste nel garantire una tutela minima a tutti i lavoratori subordinati a livello dell'Unione in caso di insolvenza del datore di lavoro mediante il pagamento dei diritti non pagati risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro e vertenti sulla retribuzione relativa ad un periodo determinato. Gli Stati membri non possono pertanto definire, a loro discrezione, il termine «lavoratore subordinato» in modo tale da compromettere la finalità sociale di detta direttiva (v., per analogia, sentenza del 5 novembre 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punto 42).

35 Inoltre, la Corte ha già dichiarato che, tenuto conto di tale finalità sociale della direttiva 2008/94 nonché della formulazione del suo articolo 1, paragrafo 1, la definizione dell'espressione

«lavoratore subordinato» si riferisce necessariamente a un rapporto di lavoro che dà origine al diritto, esistente nei confronti del datore di lavoro, di richiedere una retribuzione per il lavoro effettuato (v., per analogia, sentenza del 5 novembre 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punto 44). Sarebbe pertanto contrario al tale finalità sociale privare della tutela prevista da detta direttiva in caso di insolvenza del datore di lavoro talune persone, alle quali la normativa nazionale riconosce, in linea di principio, la qualità di lavoratori subordinati e che sono titolari, ai sensi di tale normativa, di diritti retributivi nei confronti dei loro datori di lavoro risultanti da contratti di lavoro o da rapporti di lavoro, ai sensi degli articoli 1, paragrafo 1, e 3, primo comma, di detta direttiva (v., per analogia, sentenza del 5 novembre 2014, Tümer, C-311/13, EU:C:2014:2337, punto 45).

36 Ne consegue che la circostanza che una persona che esercita la funzione di direttore di una società commerciale sia anche membro dell'organo statutario di quest'ultima non consente, di per sé, di presumere o di escludere l'esistenza di un rapporto di lavoro né la qualificazione di tale persona come lavoratore subordinato, ai sensi della direttiva 2008/94.

37 Pertanto, l'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2008/94 deve essere interpretato nel senso che osta a una giurisprudenza nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale, secondo la quale una persona che esercita, sulla base di un contratto di lavoro, cumulativamente le funzioni di direttore e di membro dell'organo statutario di una società commerciale non può essere qualificata come lavoratore subordinato, ai sensi di detta direttiva.

38 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che il ricorrente nel procedimento principale esercitava cumulativamente le funzioni di direttore e di presidente del consiglio di amministrazione della AA sulla base di un contratto di lavoro concluso con tale società e che percepiva, a tale titolo, una retribuzione. Dal momento che, secondo il giudice del rinvio, un siffatto contratto di lavoro è valido alla luce del codice del lavoro, non è escluso che il ricorrente nel procedimento principale possa essere considerato un lavoratore subordinato, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della direttiva 2008/94, circostanza che spetta, tuttavia, al giudice del rinvio verificare.

39 Per quanto riguarda, in secondo luogo, la conformità di una giurisprudenza nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale con l'articolo 12, lettera a), della direttiva 2008/94, occorre ricordare che tale disposizione consente agli Stati membri di adottare le misure necessarie per evitare abusi.

40 Detta disposizione, in quanto costituisce un'eccezione a una norma generale, deve essere interpretata in modo restrittivo. Inoltre, la sua interpretazione deve essere conforme alla finalità sociale della direttiva 2008/94 (v., per analogia, sentenza dell'11 settembre 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).

41 Occorre altresì ricordare che gli abusi di cui all'articolo 12, lettera a), della direttiva 2008/94 sono le pratiche abusive che recano pregiudizio agli organismi di garanzia creando artificialmente un diritto retributivo e che fanno sorgere quindi illegittimamente un obbligo di pagamento a carico di tali organismi. Le misure che gli Stati membri sono autorizzati ad adottare ai sensi di tale disposizione sono pertanto quelle necessarie al fine di evitare pratiche del genere (v., per analogia, sentenza dell'11 settembre 2003, Walcher, C-201/01, EU:C:2003:450, punti 39 e 40).

42 Nel caso di specie, dalla decisione di rinvio risulta che la giurisprudenza nazionale di cui al procedimento principale mira ad evitare che le persone che esercitano cumulativamente le funzioni di direttore e di membro del consiglio di amministrazione di una società commerciale possano ottenere il pagamento dei diritti retributivi non pagati a causa dell'insolvenza di tale società, dal

momento che esse possono essere in parte responsabili di detta insolvenza. Pertanto, essa rientra nella logica dalla quale deriva l'articolo 12, lettera a), della direttiva 2008/94.

43 Tuttavia, tale giurisprudenza introduce una presunzione assoluta secondo cui una siffatta persona non esercita le sue funzioni nell'ambito di un vincolo di subordinazione ma dirige, in realtà, la società commerciale considerata e che, di conseguenza, il fatto di concederle il beneficio delle garanzie previste dalla direttiva 2008/94 costituirebbe un abuso, ai sensi dell'articolo 12, lettera a), di quest'ultima. Orbene, una presunzione generale di esistenza di un abuso, inconfutabile alla luce di tutti gli elementi caratteristici di ciascun caso particolare, non può essere ammessa (v., per analogia, sentenze del 4 marzo 2004, Commissione/Francia, C-334/02, EU:C:2004:129, punto 27, e del 25 ottobre 2017, Polbud – Wykonawstwo, C-106/16, EU:C:2017:804, punto 64, nonché conclusioni dell'avvocato generale Kokott nella causa Grenville Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:287, punto 65).

44 Pertanto, una giurisprudenza nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale non può essere giustificata sulla base dell'articolo 12, lettera a), della direttiva 2008/94.

45 Per quanto riguarda, in terzo luogo, la conformità di una giurisprudenza nazionale come quella di cui trattasi nel procedimento principale con l'articolo 12, lettera c), della direttiva 2008/94, tale disposizione autorizza gli Stati membri a rifiutare o a ridurre l'obbligo di pagamento di cui all'articolo 3 di tale direttiva o l'obbligo di garanzia di cui all'articolo 7 della stessa qualora un lavoratore subordinato, per proprio conto o assieme ai propri parenti stretti, sia stato proprietario di una parte essenziale dell'impresa o dello stabilimento del datore di lavoro e abbia avuto una notevole influenza sulle sue attività, e tali due condizioni sono cumulative.

46 Questa disposizione si fonda, inter alia, su una presunzione implicita secondo cui un lavoratore subordinato che, contemporaneamente, detenesse una parte essenziale dell'impresa e esercitasse una notevole influenza sulle attività di quest'ultima può, per ciò stesso, essere in parte responsabile dell'insolvenza dell'impresa medesima (sentenza del 10 febbraio 2011, Andersson, C-30/10, EU:C:2011:66, punto 24).

47 Nel caso di specie, se è vero che la giurisprudenza nazionale di cui al procedimento principale può eventualmente essere giustificata dal fatto che una persona che cumula le funzioni di direttore e di membro del consiglio di amministrazione di una società commerciale può esercitare una notevole influenza sulle attività di tale società, resta il fatto che tale giurisprudenza non contiene alcun riferimento alla prima condizione prevista all'articolo 12, lettera c), della direttiva 2008/94, vale a dire che il lavoratore subordinato doveva essere proprietario, per proprio conto o assieme ai propri parenti stretti, di una parte essenziale di detta società.

48 Ne consegue che l'articolo 12, lettere a) e c), della direttiva 2008/94 osta a una giurisprudenza nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che introduce una presunzione assoluta secondo cui una persona che esercita, anche sulla base di un contratto di lavoro valido alla luce del diritto nazionale, cumulativamente le funzioni di direttore e di membro dell'organo statutario di una società commerciale non può essere qualificata come lavoratore subordinato, ai sensi di tale direttiva, e, pertanto, non può beneficiare delle garanzie previste da detta direttiva.

49 Di conseguenza, occorre rispondere alla questione pregiudiziale dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, e l'articolo 12, lettere a) e c), della direttiva 2008/94 devono essere interpretati nel senso che ostano a una giurisprudenza nazionale secondo la quale una persona che esercita, sulla base di un contratto di lavoro valido alla luce del diritto nazionale, cumulativamente le funzioni di

direttore e di membro dell'organo statutario di una società commerciale non può essere qualificata come lavoratore subordinato, ai sensi di tale direttiva, e, pertanto, non può beneficiare delle garanzie previste da detta direttiva.

Sulle spese

50 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

L'articolo 2, paragrafo 2, e l'articolo 12, lettere a) e c), della direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, come modificata dalla direttiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 ottobre 2015, devono essere interpretati nel senso che ostano a una giurisprudenza nazionale secondo la quale una persona che esercita, sulla base di un contratto di lavoro valido alla luce del diritto nazionale, cumulativamente le funzioni di direttore e di membro dell'organo statutario di una società commerciale non può essere qualificata come lavoratore subordinato, ai sensi di tale direttiva, e, pertanto, non può beneficiare delle garanzie previste da detta direttiva.

Firme

* Lingua processuale: il ceco.
