



Datum van inontvangstneming : 31/03/2021

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-101/21-1

Zaak C-101/21

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

18 februari 2021

Verwijzende rechter:

Nejvyšší správní soud (Tsjechië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

11 februari 2021

Verzoekende partij:

HJ

Verwerende partij:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

[OMISSIS] BESLISSING

De Nejvyšší správní soud (hoogste bestuursrechter, Tsjechië; hierna: „NSS”) [OMISSIS] heeft in de zaak van verzoeker **HJ**, [OMISSIS] tegen verweerder, de **Ministerstvo práce a sociálních věcí** (ministerie van Arbeid en Sociale Zaken, Tsjechië), [OMISSIS] betreffende de klacht tegen het besluit van verweerder van 4 juni 2019, [OMISSIS] kennisgenomen van het door verzoeker ingestelde cassatieberoep tegen de beslissing van de Městský soud v Praze (rechter in eerste aanleg Praag, Tsjechië; hierna: „Městský soud”) van 11 juni 2020, zaak nr. 15 Ad 10/2019-27, en

beslist:

- I. Aan het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt de volgende prejudiciële vraag voorgelegd:

Verzet artikel 2, gelezen in samenhang met artikel 12, onder a) en c), van richtlijn 2008/94/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever zich tegen rechtspraak van nationale rechterlijke instanties die inhoudt dat de directeur van een handelsvennootschap niet wordt beschouwd als „werknemer” met het oog op de honorering van loonaanspraken overeenkomstig richtlijn 2008/94/EG op de enkele grond dat hij als werknemer tevens lid is van het statutaire orgaan van de betrokken handelsvennootschap?

[OMISSIS] Motivering

I. Voorwerp van de procedure

[1] Verzoeker is voorzitter van de raad van bestuur en voormalig werknemer van de vennootschap AA (hierna ook: „AA”). Hij was sinds 2010 werkzaam bij de vennootschap (en bij haar rechtsvoorgangster) en was er aanvankelijk uitsluitend als projectleider actief. In september 2017 is hij gekozen tot voorzitter van het statutaire orgaan (de raad van bestuur) van AA. Verzoeker heeft met de vennootschap een overeenkomst inzake de uitoefening van deze functie gesloten, maar krachtens deze overeenkomst kon hij in ruil voor de uitoefening van zijn functie geen loonaanspraken doen gelden. Kort daarna heeft verzoeker met de vennootschap tevens een aanhangsel bij de (oorspronkelijke) arbeidsovereenkomst gesloten volgens hetwelk verzoeker als werknemer recht had op een loon. Bij deze aanvullende overeenkomst is het type van de door hem verrichte werkzaamheden met ingang van oktober 2017 gewijzigd in „directeur van de vennootschap”. De door verzoeker verrichte werkzaamheden zijn in de arbeidsovereenkomst niet nader omschreven.

[2] In 2018 is AA insolvent geworden. Derhalve heeft verzoeker de Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hl. m. Prahu (arbeidsbureau van de Tsjechische Republiek – regionale afdeling voor de hoofdstad Praag, Tsjechië; hierna: „arbeidsbureau”) verzocht om honorering van zijn loonaanspraken overeenkomstig de zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (wet nr. 118/2000 betreffende de bescherming van werknemers bij insolventie van de werkgever; hierna: „wet nr. 118/2000”). Verzoeker heeft verzocht om honorering van zijn aanspraken voor de maanden juli tot en met september 2018, die door AA, in de hoedanigheid van zijn toenmalige werkgever, niet zijn vervuld.

[3] Het arbeidsbureau heeft het verzoek overeenkomstig § 9, lid 6, van wet nr. 118/2000 afgewezen op grond dat verzoeker niet als werknemer in de zin van § 3, onder a), van deze wet kon worden gekwalificeerd. Volgens het arbeidsbureau [Or. 2] was de wet namelijk geenszins op verzoeker van toepassing. Vervolgens heeft verzoeker daartegen bezwaar gemaakt bij verweerder, die het besluit van het arbeidsbureau heeft bevestigd en het door verzoeker gemaakte bezwaar heeft afgewezen.

[4] Het arbeidsbureau en verweerder hebben hun besluiten gebaseerd op het feit dat verzoeker van juli tot en met september 2018 de functie van voorzitter van de raad van bestuur heeft uitgeoefend en volgens de door hem gesloten arbeidsovereenkomst tegelijkertijd als directeur van de vennootschap werkzaam was. In beide functies heeft verzoeker dezelfde werkzaamheden verricht en daarbij de zaken van de vennootschap waargenomen. Om die reden was het voor verzoeker, als lid van het statutaire orgaan van de vennootschap, niet mogelijk om tegelijkertijd een arbeidsverhouding met de vennootschap te hebben.

[5] Verzoeker heeft beroep tegen het besluit van verweerder ingesteld bij de Městský soud. In zijn beslissing is de Městský soud afgeweken van de rechtspraak van de Tsjechische rechterlijke instanties betreffende de zogenoemde cumulatie van functies, meer bepaald de functie van lid van het statutaire orgaan en die van werknemer. Volgens deze rechtspraak kan een handelsvennootschap met een lid van haar statutaire orgaan een overeenkomst sluiten ter zake van de uitoefening van werkzaamheden die volgens de wet tot de bevoegdheden van het statutaire orgaan behoren (met inbegrip van de zaakwaarneming). Een dergelijke overeenkomst kan aan de regeling van het wetboek arbeidsrecht worden onderworpen. Het is evenwel niet mogelijk om op deze wijze een arbeidsverhouding tussen een handelsvennootschap en een lid van haar statutaire orgaan tot stand te brengen. Leden van het statutaire orgaan zijn krachtens een dergelijke overeenkomst geen werknemers van de handelsvennootschap, aangezien de werkzaamheden die zij voor de handelsvennootschap verrichten niet voldoen aan de definitie van arbeid in loondienst in de zin van het wetboek arbeidsrecht.

[6] In de procedure voor de Městský soud heeft verzoeker aangevoerd dat hij in de betrokken periode als bouwplaats- en projectleider voor de vennootschap werkzaam was. Hij heeft derhalve werkzaamheden verricht die niet uitsluitend tot de zaakwaarneming van de vennootschap kunnen worden gerekend. De Městský soud heeft dit betoog evenwel niet overtuigend geacht. Integendeel, deze rechterlijke instantie heeft vastgesteld dat verzoeker van juli tot en met september 2018 krachtens de met AA gesloten arbeidsovereenkomst in feite de zaken van de vennootschap heeft waargenomen als directeur. Verzoeker was derhalve tezelfdertijd actief als voorzitter van de raad van bestuur, waarvan de bevoegdheden volgens de wet nu juist de zaakwaarneming van de vennootschap omvatten. Bijgevolg kan tussen de vennootschap en verzoeker geen sprake zijn van de ondergeschiktheidsverhouding die typerend is voor arbeid in loondienst. Bijgevolg heeft de Městský soud verzoeker evenmin als werknemer in de zin van artikel 3, onder a), van wet nr. 118/2000 beschouwd en het ingestelde beroep afgewezen.

[7] Met het oog op de indiening van het verzoek om een prejudiciële beslissing zij benadrukt dat de Městský soud niet heeft onderzocht of verzoeker of zijn naaste verwanten enige financiële deelneming in AA als vennootschap, handelsonderneming of vestiging hadden. De Městský soud heeft evenmin onderzocht of verzoeker een concrete plicht heeft verzaakt die tot de insolventie

van de vennootschap heeft geleid. De Městský soud heeft slechts in algemene zin vastgesteld dat verzoeker volgens de niet-bindende overwegingen van de overeenkomst betreffende de uitoefening van zijn taken is benoemd tot voorzitter van de raad van bestuur teneinde het faillissement of een andere ongunstige economische situatie te voorkomen. De Městský soud heeft eveneens geoordeeld dat wet nr. 118/2000 niet is vastgesteld om vergoeding mogelijk te maken van de schade die door leden van het statutaire orgaan van een insolvente werkgever is geleden doordat zij de zaken van deze werkgever niet met succes hebben waargenomen.

[8] Verzoeker heeft tegen de uitspraak van de Městský soud cassatieberoep ingesteld bij de NSS. Hij betoogt onder meer dat het lidmaatschap van de raad van bestuur van de vennootschap hem niet de bevoegdheid heeft verleend om deze vennootschap zelfstandig te leiden en de zaken ervan waar te nemen. De raad van bestuur neemt namelijk collectief besluiten bij meerderheid van stemmen. Alleen al om die reden is de opvatting dat de arbeidsverhouding samenvalt met de vennootschappelijke relatie niet terecht. Bovendien zou de Městský soud de sluiting van het aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst op onjuiste wijze hebben beoordeeld en onvoldoende rekening hebben gehouden met het feit dat verzoekers arbeidsverhouding met AA reeds bestond voordat hij als lid van de raad van bestuur werd gekozen.

[9] Verweerder concludeert tot afwijzing van het ingestelde cassatieberoep. **[Or. 3]**

II. Aangevoerde bepalingen van Unierecht en nationaal recht

[10] Artikel 2, lid 2, van richtlijn 2008/94/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (hierna: „richtlijn 2008/94/EG”) bepaalt:

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van de termen „werknemer”, „werkgever”, „bezoldiging”, „verkregen recht” of „recht in wording”.

[11] Artikel 12 van richtlijn 2008/94/EG bepaalt:

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten:

- a) om de nodige maatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van misbruiken;*
- b) om de in artikel 3 bedoelde verplichting tot honorering van aanspraken of de in artikel 7 bedoelde verplichting tot garantie te weigeren of te beperken, indien blijkt dat nakoming van de verplichting niet gerechtvaardigd is wegens het bestaan van speciale banden tussen werkgever en werknemer en van gemeenschappelijke*

belangen die hun beslag hebben gekregen in bedrieglijke samenheuling tussen hen;

- c) *om de in artikel 3 bedoelde verplichting tot honorering van aanspraken of de in artikel 7 bedoelde verplichting tot garantie te weigeren of te beperken, indien een werknemer in eigen persoon of samen met nauwe verwanten eigenaar was van een essentieel deel van de onderneming of de vestiging van de werkgever en aanzienlijke invloed had op de activiteiten ervan.*

[12] Richtlijn 2008/94/EG is in Tsjechisch recht omgezet bij wet nr. 118/2000. Volgens § 3, onder a), daarvan wordt voor de toepassing van deze wet onder „werknemer” verstaan:

een natuurlijk persoon met wie de werkgever een arbeidsverhouding is aangegaan, een lastgevingsovereenkomst heeft gesloten onder de voorwaarden waarin is voorzien in de bijzondere regeling dan wel een loondienstovereenkomst heeft gesloten krachtens welke deze persoon in de betrokken periode loonaanspraken kan laten gelden die door de werkgever niet zijn vervuld.

[13] Overeenkomstig § 2, lid 3, van wet nr. 118/2000 is de wet niet van toepassing op:

een werknemer die in de betrokken periode werknemer van een insolvente werkgever was en in die periode tegelijkertijd het statutaire orgaan ervan was of lid van dat statutaire orgaan en een deelneming van ten minste de helft in het vermogen van de werkgever hield.

[14] Overeenkomstig § 6 van de zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (wet nr. 262/2006, wetboek arbeidsrecht; hierna: „WA”) wordt onder „werknemer” verstaan:

een natuurlijk persoon die zich ertoe heeft verbonden om in het kader van zijn primaire arbeidsverhouding arbeid in loondienst te verrichten.

[15] Overeenkomstig § 2, lid 1, WA is „arbeid in loondienst”:

arbeid die namens de werkgever wordt verricht in een ondergeschiktheidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, in overeenstemming met de instructies van de werkgever, en die door deze werknemer persoonlijk voor de werkgever wordt verricht.

[Or. 4] [16] De gevolgen van de zogenoemde cumulatie van de functie van lid van het statutaire orgaan en die van werknemer van een handelsvennootschap worden door het Tsjechische recht **niet** uitdrukkelijk geregeld. Deze problematiek wordt evenwel al geruime tijd bij wijze van aanvulling ondervangen door de rechtspraak van de Tsjechische rechterlijke instanties, met name die van de

Nejvyšší soud (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Tsjechië; hierna „NS”). De rechtspraak betreffende de cumulatie van functies berustte op de opvatting dat een lid van het statutaire orgaan van een handelsvennootschap als werknemer geen tot de bevoegdheden van dat orgaan behorende werkzaamheden kan verrichten zolang deze persoon een arbeidsverhouding heeft. Arbeidsovereenkomsten of andere overeenkomsten die in het kader van een arbeidsverhouding met een dergelijke persoon zijn gesloten met het oog op de verrichting van dergelijke werkzaamheden zijn door de NS nietig verklaard wegens de onrechtmatigheid ervan.

[17] Na verloop van tijd heeft de NS zijn standpunt gedeeltelijk gewijzigd. Deze rechterlijke instantie heeft de genoemde arbeidsovereenkomsten slechts nietig verklaard indien de betrokken werknemers volgens deze overeenkomsten **dezelfde** werkzaamheden moesten verrichten als zij in het kader van hun functie van lid van het statutaire orgaan verrichtten. Volgens deze uitlegging verrichten de algemeen directeuren van vennootschappen gewoonlijk dezelfde werkzaamheden als de leden van een statutair orgaan. Daarentegen is de NS evenwel van mening dat het voorwerp van de werkzaamheden van een adjunct-directeur-generaal productie en technische zaken of van een commercieel directeur reeds in voldoende mate verschilt van dat van de werkzaamheden van een statutair orgaan. Bijgevolg is de geldigheid van de overeenkomsten met betrekking tot deze functies niet in twijfel getrokken en worden de leden van de statutaire organen krachtens deze overeenkomsten beschouwd als werknemers van de betrokken vennootschappen (zie beslissingen van 4 mei 2016, zaak nr. 21 Cdo 2310/2015, en 24 februari 2015, zaak nr. 21 Cdo 496/2014).

[18] De Ústavní soud (grondwettelijk hof, Tsjechië; hierna „ÚS”) heeft zich in zijn beslissing van 13 september 2016, zaak nr. I. ÚS 190/15, in gevallen waarin krachtens een arbeidsovereenkomst „dezelfde werkzaamheden” werden verricht, evenwel tegen de rechtspraak van de NS gekeerd. De ÚS heeft benadrukt dat het Tsjechisch recht geen wettelijk verbod kent op het sluiten van dergelijke overeenkomsten, dat wil zeggen een beperking van privaatrechtelijke handelingen. Dit verbod is afgeleid door de rechterlijke instanties, hoewel zij het recht slechts in beperkte mate kunnen aanvullen. Bijgevolg heeft de ÚS deze wijze van toepassing van het recht (gericht tegen de belangen van particulieren) aan een bijzonder strenge grondwettigheidstoets onderworpen.

[19] De ÚS heeft zich gekeerd tegen het betoog van de NS dat werkzaamheden die tot de bevoegdheden van het statutaire orgaan van een handelsvennootschap behoren, niet kunnen worden verricht in het kader van een arbeidsverhouding of binnen een stelsel waarop het WA van toepassing is. Deze rechterlijke instantie heeft benadrukt dat het WA een lid van een statutair orgaan niet uitdrukkelijk verbiedt om in het kader van een arbeidsverhouding werkzaamheden te verrichten die tot de bevoegdheden van dat orgaan behoren. In een dergelijk geval moet dit soort overeenkomsten in de eerste plaats worden gesloten met inachtneming van de wil van partijen. Bij de uitlegging moet rekening worden gehouden met hun recht op vrijheid van handelen en met het beginsel dat overeenkomsten moeten

worden nagekomen. De ÚS heeft zich onder verwijzing naar het vennootschapsrecht ook uitgesproken tegen de wijze waarop de rechterlijke instanties het verbod op cumulatie van functies hebben gemotiveerd. De ÚS heeft zich er onder meer op beroepen dat een lid van een statutair orgaan een deel van zijn bevoegdheden kan overdragen aan andere personen, met inbegrip van de werknemers van de vennootschap. De strekking van een dergelijke overdracht is in beginsel een interne aangelegenheid van de vennootschap. De staande praktijk van de NS met betrekking tot de motivering van beslissingen waarbij overeenkomsten ongeldig zijn verklaard, is door de ÚS ontoereikend geacht en de ÚS heeft geoordeeld dat rechterlijke instanties deze overeenkomsten slechts nietig kunnen verklaren indien zij „bijzonder overtuigende argumenten” voor een dergelijke oplossing naar voren brengen.

[20] Naar aanleiding van de uitspraak van de ÚS is de NS in zijn beslissing van 11 april 2018 in de zaak MIDESTA, zaak nr. 31 Cdo 4831/2017 omgegaan. Volgens de actuele uitlegging worden de beschreven overeenkomsten niet meer automatisch nietig verklaard en kunnen partijen (tot op zekere hoogte) de overeenkomst aan de regeling van het WA onderwerpen. De NS is evenwel nog steeds van oordeel dat **een lid van een statutair orgaan in het geval van cumulatie van functies niet als werknemer van de betrokken handelsvennootschap kan worden beschouwd**. Ter onderbouwing van deze uitlegging voert de NS aan dat met name de statutaire organen en de leden daarvan de werkzaamheden van de handelsvennootschappen beheren. Bijgevolg is het een lid van een statutair orgaan zelfs krachtens een arbeidsovereenkomst niet toegestaan om in een ondergeschiktheidsverhouding, overeenkomstig de instructies van de betrokken handelsvennootschap, werkzaamheden te verrichten die tot de bevoegdheden van het statutaire orgaan behoren. Deze gewijzigde uitlegging is door de ÚS nog niet uitdrukkelijk onderzocht.

[Or. 5] [21] Bij dit betoog heeft de NS aangeknoopt in zijn beslissing van 10 oktober 2019, zaak nr. 21 ICdo 173/2017, waarin deze rechterlijke instantie zich heeft gebogen over de uitlegging van § 3, onder a), van wet nr. 118/2000. Volgens deze beslissing kan het statutaire orgaan van een handelsvennootschap die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten ter zake van werkzaamheden die samenvallen met die van het statutaire orgaan niet worden beschouwd als „werknemer” in de zin van die wet. In die zaak heeft de NS ook in algemene zin verwezen naar artikel 2, lid 2, van richtlijn 2008/94/EG, maar is deze rechterlijke instantie niet dieper ingegaan op de richtlijn of, meer bepaald, op de rechtspraak van het Hof daarover.

III. Analyse van de prejudiciële vraag

[22] In de onderhavige zaak vraagt de verwijzende rechter zich af of nationale rechtspraak volgens welke een lid van het statutaire orgaan van een naamloze vennootschap dat tegelijkertijd bij diezelfde vennootschap als directeur in dienst is krachtens een arbeidsovereenkomst niet kan worden aangemerkt als werknemer in de zin van § 3, onder a), van wet nr. 118/2000, niet in strijd is met de

gecombineerde bepalingen van de artikelen 2 en 12 van richtlijn 2008/94/EG. Kort gezegd wenst de verwijzende rechter te vernemen of een dergelijke cumulatie van de functie van lid van een statutair orgaan en die van directeur volstaat om personen die aanspraak maken op de honorering van loonaanspraken uit te sluiten van de beschermingsregeling van de genoemde richtlijn.

[23] Om de hieronder genoemde redenen heeft de NSS het noodzakelijk geacht het Hof een prejudiciële vraag voor te leggen.

[24] Bij de uitlegging van richtlijn 2008/94/EG en de daaraan voorafgaande richtlijn 80/987/EEG heeft het Hof steeds de sociale doelstelling van deze richtlijnen beschermd, namelijk in geval van insolventie van de werkgever een minimumbescherming voor **alle** werknemers waarborgen (zie bijvoorbeeld arresten van 10 februari 2011, ██████████ C-30/10, EU:C:2011:66, punt 25, en 5 november 2014, ██████████ C-311/13, EU:C:2014:2337, punt 37). De lidstaten kunnen bepaalde personen dus **slechts** van deze bescherming uitsluiten **in de bijzondere gevallen** waarin in de richtlijn is voorzien (zie bijvoorbeeld arresten van 16 december 1993, ██████████ C-334/92, EU:C:1993:945, punt 14, en 17 november 2011, ██████████ C-435/10, EU:C:2011:751, punt 39, of het arrest ██████████ reeds aangehaald, punt 37).

[25] In de onderhavige zaak is het van wezenlijk belang dat deze conclusie ook betrekking heeft **op de wijze waarop de lidstaten het begrip „werknemer” definiëren**. Artikel 2, lid 2, van richtlijn 2008/94/EG bepaalt dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van deze term. De vrijheid waarover de lidstaten beschikken om het begrip „werknemer” te definiëren, is evenwel niet onbeperkt. De lidstaten kunnen het begrip „werknemer” niet naar eigen inzicht definiëren op een wijze die het sociale doel van genoemde richtlijn in gevaar brengt (reeds aangehaalde de arresten ██████████ ██████████ punten 27 en 34, en ██████████ punt 42). Personen aan wie de nationale regeling **in de regel** de hoedanigheid van werknemer toekent, kan de bescherming die deze richtlijn in het geval insolventie van de werkgever biedt niet worden ontnomen (arrest ██████████ reeds aangehaald, punt 45).

[26] De onderhavige zaak lijkt in zekere mate op de situatie in de zaak ██████████ Als verzoeker niet tevens lid van de raad van bestuur van AA was, zou niets eraan in de weg staan hem krachtens de arbeidsovereenkomst als werknemer te beschouwen. Daaraan wordt in dit geval niet afgedaan door het feit dat zijn werkzaamheden zouden samenvallen met de bevoegdheden van de raad van bestuur. In een dergelijk geval erkent het Tsjechische recht personen in de situatie van verzoeker als werknemer. De reden waarom verzoeker niet als werknemer wordt beschouwd, is evenwel juist de cumulatie van functies in de relevante periode van juli tot en met september 2018. In de zaak ██████████ werd een bepaalde groep personen die illegaal in het Koninkrijk der Nederlanden verbleef door de Nederlandse Werkloosheidswet uitdrukkelijk van de definitie van het begrip „werknemer” uitgesloten (zie arrest ██████████ reeds aangehaald, punt 17). In de onderhavige zaak [**Or. 6**] is niet uitdrukkelijk bij wet in een dergelijke uitsluiting

voorzien. De Tsjechische rechterlijke instanties hebben deze afgeleid uit de beginselen van de logica en uit de systematiek van de WA. Het Hof heeft zich nog niet over een dergelijke situatie gebogen.

[27] Naar analogie van de zienswijze van de NS in zaak 21 ICdo 173/2017 heeft de Městský soud een werknemer **slechts** onder verwijzing naar de cumulatie van de functies van deze werknemer als lid van de raad van bestuur van bestuur (dat wil zeggen het statutaire orgaan) en als directeur van de vennootschap van de door richtlijn 2008/94/EG gewaarborgde beschermingsregeling uitgesloten. Volgens de Městský soud mag een lid van het statutaire orgaan namelijk niet krachtens een arbeidsovereenkomst in een ondergeschiktheidsverhouding, overeenkomstig de instructies van de betrokken handelsvennootschap, werkzaamheden verrichten die tot de bevoegdheden van het statutaire orgaan behoren. De NSS merkt evenwel op dat een dergelijke uitlegging mogelijk indruist tegen de in de richtlijn gestelde voorwaarden voor de uitsluiting van een werknemer.

[28] Volgens de NSS kan bovengenoemde cumulatie van functies niet automatisch als „misbruik” in de zin van artikel 12, onder a), van de richtlijn worden gekwalificeerd. De eventuele uitsluiting van een aanspraak wegens misbruik moet namelijk objectief gerechtvaardigd zijn en een noodzakelijke maatregel ter voorkoming van misbruik vormen (arrest van 21 februari 2008, ██████████ C-498/06, EU:C:2008:109, punt 44). Een algemeen vermoeden van misbruik kan in dergelijke gevallen niet worden aanvaard. Bij gebreke van concrete informatie over het betrokken rechtsmisbruik kan de directeur van een insolvente onderneming niet van de door de richtlijn geboden bescherming worden uitgesloten (zie conclusie van advocaat-generaal Kokott van 26 april 2018, Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:287, punten 64 en 65, en vervolgens arrest van 6 september 2018, Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, punt 47).

[29] Evenzo kan de cumulatie van functies niet automatisch onder de uitzondering van artikel 12, onder c), van de richtlijn worden gebracht. Weliswaar oefende verzoeker als voorzitter van de raad van bestuur een aanzienlijke invloed uit op de activiteiten van de vennootschap, maar het staat niet vast dat hij een financieel belang in de vennootschap had. Enkel wanneer tegelijkertijd is voldaan aan beide voorwaarden van artikel 12, onder c), van de richtlijn, kan worden aangenomen dat de werknemer verantwoordelijk kon zijn voor de insolventie van de vennootschap (arrest ██████████ reeds aangehaald, punten 24 en 27).

[OMISSIS]