

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

11. studenog 2010. (*)

(Socijalna politika - Direktiva 92/85 / EEZ - Mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili dojile - Članci 2. (a) i 10. - Pojam „trudnica“ - Zabrana otpuštanja trudnice u razdoblju od početka trudnoće do kraja porodijskog dopusta - Direktiva 76/207 / EEZ - Jednako postupanje prema muškarcima i ženama - Član Upravnog odbora kapitalne tvrtke - Nacionalna zakonodavstvo kojim se dozvoljava razrješenje člana uprave bez ikakvih ograničenja)

U predmetu C-232/09,

UVOD ZA PREDMET za prethodnu odluku na temelju članka 234. EZ, koji je donio Augstākās Tiesas Senāts (Latvija), rješenjem od 13. svibnja 2009., zaprimljeno na Sudu 25. lipnja 2009., u postupku

Dita Danosa

v

LKB Līzings SIA,

SUD (drugo vijeće),

koju čine JNC Cunha Rodrigues, predsjednik vijeća, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (izvjestitelj) i P. Lindh, suci,

Pravobranitelj: Y. Bot,

Tajnik: C. Strömholm, administrator,

na osnovu pismenog postupka i daljnjeg ročišta 1. srpnja 2010.

nakon razmatranja primjedbi podnesenih u ime:

- gđu Danosa, V. Liberte, zvrināta advokāte, i A. Rasa, zvrināta advokāta palīgs,
- za LKB Līzings SIA, L. Liepa, zvrināts advokāts, te S. Kravale i M. Zalāns,
- za latvijsku vladu K. Drēviņa i Z. Rasnača, agenti,
- za grčku vladu M. Apessos, S. Trekli i S. Vodina, agenti,
- za mađarsku vladu R. Somssich, M. Fehér i K. Szíjjártó, agenti,
- za Europsku komisiju A. Sauka i M. van Beek, agenti,

nakon saslušanja mišljenja Općeg advokata na sjednici 2. rujna 2010.

daje sljedeće

Osuda

1 Ovaj se prijedlog za prethodno rješenje odnosi na tumačenje Direktive Vijeća 92/85 / EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili dojele (Deseta pojedinačna Direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391 / EEZ) (SL L 348, str. 1).

2 Upućivanje je upućeno tijekom postupka između gđe Danosa i LKB Līzings SIA (LKB), društva s ograničenom odgovornošću, u vezi s odlukom donesenom na općoj skupštini dioničara LKB-a da se gđa Danosa smijeni s položaja upravnog odbora tvrtke.

Pravni kontekst

Zakonodavstvo Europske unije („EU“)

Direktiva 76/207 / EEZ

3 Članak 2. stavak 1. Direktive Vijeća 76/207 / EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zaposlenju, stručnom osposobljavanju i napredovanju i uvjetima rada (SL 1976 L 39 , str. 40), kako je izmijenjena Direktivom 2002/73 / EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. (SL 2002, L 269, str. 15) („Direktiva 76/207“), predviđa da „Načelo jednakog postupanja znači da ne smije biti nikakve diskriminacije na osnovu spola, bilo izravno ili neizravno, posebno na temelju bračnog ili obiteljskog statusa. ”

4. Članak 2. stavak 7. Direktive 76/207 predviđa da ta direktiva „ne dovodi u pitanje odredbe o zaštiti žena, posebno što se tiče trudnoće i materinstva“. Uz to, predviđa da manje povoljno postupanje sa ženom, povezano s trudnoćom ili porodičnim dopustom u smislu Direktive 92/85, predstavlja diskriminaciju u smislu Direktive 76/207.

5. Prema članku 3. stavku 1. točki (c) Direktive 76/207:

„Primjena načela jednakog postupanja znači da neće biti izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

...

(c) zaposlenje i radni uvjeti, uključujući otpuštanje... ”

Direktiva 86/613 / EEZ

6 Članak 1. Direktive Vijeća 86/613 / EEZ od 11. prosinca 1986. o primjeni načela jednakog postupanja između muškaraca i žena koji se bave djelatnošću, uključujući poljoprivredu, kao samozaposleni i o zaštiti samozaposlenih zaposlene žene tijekom trudnoće i majčinstva (SL L 359, 1986, str. 56) predviđa:

„Svrha ove Direktive je osigurati, u skladu sa sljedećim odredbama, primjenu u državama članicama načela jednakog postupanja kao muškaraca i žena koji obavljaju djelatnost kao samozaposleni ili doprinoseći obavljanju takva aktivnost, što se tiče aspekata koji nisu obuhvaćeni Direktivama 76/207 / EEZ i [Direktivom Vijeća 79/7 / EEZ od 19. rujna 1978. o postupnoj primjeni načela jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti (SL L 1979, str. 24)]. ”

7 Samozaposleni radnici definirani su u članku 2. točki (a) Direktive 86/613 kao sve osobe koje obavljaju dobitnu djelatnost za svoj račun, pod uvjetima utvrđenim nacionalnim zakonodavstvom, uključujući poljoprivrednike i pripadnike slobodnih zanimanja.

8 Prema članku 3. Direktive 86/613, načelo jednakog postupanja podrazumijeva izostanak bilo kakve diskriminacije na temelju spola, bilo izravne ili neizravne, posebno u odnosu na bračni ili obiteljski status.

Članak 8. te direktive glasi kako slijedi:

„Države članice se obvezuju ispitati mogu li i pod kojim uvjetima žene samozaposlene radnice i supruge samozaposlenih radnika tijekom prekida u svojoj profesionalnoj djelatnosti zbog trudnoće ili majčinstva,

- imati pristup uslugama koje pružaju privremene zamjene ili postojećim nacionalnim socijalnim uslugama, ili
- imati pravo na novčane naknade u okviru programa socijalnog osiguranja ili bilo kojeg drugog javnog sustava socijalne zaštite. "

Direktiva 92/85

10 Deveta i 15. uvodna izjava Direktive 92/85 glasi kako slijedi:

„... Zaštita sigurnosti i zdravlja trudnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje ne bi trebala tretirati žene na tržištu rada niti raditi na štetu direktiva koje se odnose na jednako postupanje prema muškarcima i ženama;

...

... Rizik od otkaza zbog razloga povezanih sa njihovim stanjem može imati štetne učinke na fizičko i psihičko stanje trudnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje; ... treba predvidjeti da takvo otpuštanje bude zabranjeno. "

11 U članku 2. točki (a) Direktive 92/85 trudna je radnica definirana kao "trudnica koja obavještava poslodavca o svom stanju u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i / ili nacionalnom praksom".

12. Članak 10. Direktive glasi kako slijedi:

„Da bi se radnicama [koje su trudne ili su nedavno rodile ili dojile] jamči, u smislu članka 2., ostvarivanje svojih prava na zaštitu zdravlja i sigurnosti kako je priznato u ovom članku, predviđa se:

- (1) Države članice poduzimaju potrebne mjere da zabrane otpuštanje radnika u smislu članka 2., u razdoblju od početka njihove trudnoće do završetka porodijskog dopusta iz članka 8. stavka 1., osim u iznimnim slučajevima koji nisu povezani sa njihovim stanjem koji su dopušteni nacionalnim zakonodavstvom i / ili praksom i, prema potrebi, pod uvjetom da je nadležno tijelo dalo suglasnost;
- (2) ako je radnica u smislu članka 2. otpuštena tijekom razdoblja iz točke 1., poslodavac mora pismeno navesti valjano utemeljene razloge za njezin otkaz;
- (3) Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnike u smislu članka 2. od posljedica otpuštanja koje su nezakonite na temelju točke 1. “

Nacionalno zakonodavstvo

Zakona o radu

13 Članak 3. Latvijskog zakona o radu (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis* , 2001., br. 105) određuje radnika kao bilo koju fizičku osobu koja obavlja određeni posao na temelju ugovora o radu, pod vodstvom poslodavca i zauzvrat za dogovoreno plaća.

14. Članak 4. tog kodeksa poslodavca definira kao bilo koju fizičku ili pravnu osobu, odnosno partnerstvo s pravnom sposobnošću, koja zapošljava najmanje jednog radnika na temelju ugovora o radu.

15 Članak 44. stavak 3. Zakona o radu predviđa:

„Ugovor o radu zaključuje se s članovima izvršnog tijela kapitalnog društva samo ako nisu angažirani prema drugom građanskom ugovoru. Ako su članovi upravnog odbora kapitalnog društva angažirani prema ugovoru o radu, potonji se sklapa na određeno vrijeme. "

- 16 Članak 109. Zakona o radu, naslovljen „Zabrane i ograničenja otpuštanja“, predviđa:

„(1) Poslodavcu je zabranjeno raskinuti ugovor o radu sa ženom dok je trudna i u godini koja slijedi nakon porođaja ili, ako je primjenjivo, tijekom cijelog razdoblja u kojem žena doji, osim ako situacije predviđene primjenjuju se točki 1., 2., 3., 4., 5. i 10. članka 101. stavka 1. “

Trgovački zakonik

- 17 Članak 221. Latvijskog trgovačkog zakona (Komerclikums, *Latvijas Vēstnesis*, 2000., br. 158/160) glasi kako slijedi:

'(1) Upravni odbor je upravno tijelo društva kojim se tim društvom upravlja i zastupa.

...

(5) Uprava je dužna na sastanku dioničara davati informacije o transakcijama između društva i dioničara, člana nadzornog odbora ili člana upravnog odbora.

(6) Upravni odbor najmanje jednom u tromjesečju podnosi nadzornom odboru izvješće o poslovanju i financijskoj situaciji društva i dužan je bez odlaganja obavijestiti nadzorni odbor o bilo kakvom pogoršanju financijske situacije društva ili druge bitne okolnosti u vezi s trgovačkim aktivnostima tvrtke.

...

(8) Upravni odbor ima pravo na naknadu razmjerno njihovim odgovornostima i stanju financija društva. Visina naknade utvrđuje se odlukom nadzornog odbora ili, ako nije uspostavljen nadzorni odbor, odlukom skupštine dioničara. '

- 18 Članak 224. Trgovačkog zakona, naslovljen „Imenovanje i uklanjanje članova uprave“, predviđa:

'(1) Članovi Upravnog odbora imenuju se i uklanjaju odlukom skupštine dioničara. Ona će obavijestiti trgovački registar o prestanku mandata članova Upravnog odbora, izmjeni njihovih prava na zastupanje ili izboru novih članova. Ovjerenoj preslici izvotka zapisnika sa glavne skupštine na kojoj je donesena dotična odluka prilaže se toj obavijesti.

...

(3) Članovi Upravnog odbora biraju se na tri godine, osim ako statutom nije određeno kraće razdoblje.

(4) Članovi Upravnog odbora mogu se razriješiti odlukom dioničara. Ako društvo ima nadzorni odbor, to tijelo može suspendirati mandat članovima Upravnog odbora do održavanja glavne skupštine, na najviše dva mjeseca.

...

(6) Statutom se može odrediti da članovi Upravnog odbora mogu biti smijenjeni samo ako postoje ozbiljni razlozi. Takvi razlozi uključuju zlouporabu ovlasti, neispunjavanje obveza, nesposobnost upravljanja tvrtkom, nanošenje šteta interesima tvrtke i gubitak povjerenja. "

Zakon o javnom socijalnom osiguranju

- 19 Latvijski zakon o javnom socijalnom osiguranju (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis*, 1997, br. 274/276) koji utvrđuje temeljna načela javnog socijalnog osiguranja i uređuje njegovu financijsku i organizacijsku strukturu, priznaje članove Odbora Direktori komercijalnog poduzeća kao radnici (članak 1 (c)).

Spor u glavnom postupku i pitanja postavljena za prethodno rješenje

- 20 Odlukom od 21. prosinca 2006., koja se odnosi na osnivanje LKB-a, Latvijas Krājbanka AS - dioničko društvo - imenovala je gđu Danosu jedinom članom Upravnog odbora LKB-a („valde“).
- 21 Odlukom od 11. siječnja 2007. godine, nadzorni odbor LKB-a ('padome') utvrdio je nadoknadu članovima upravnog odbora društva, zajedno s ostalim povezanim uvjetima, i povjerio predsjedniku nadzornog odbora zaključivanje sporazuma potrebnih za osiguranje provedba te odluke.
- 22 Prema uputstvu, nije zaključen građanski ugovor koji bi upravljao izvršavanjem dužnosti člana Upravnog odbora. LKB osporava tu tvrdnju i tvrdi da je s gospođom Danosa sklopljen agencijski ugovor. Gospođa Danosa bi voljela da ima ugovor o radu, ali LKB je preferirao agenciju kao osnovu na kojoj bi joj mogao povjeriti zadatke člana uprave.
- 23 Opća skupština dioničara ('dalībnieku sapulce') LKB-a odlučila je 23. srpnja 2007. ukloniti gospođu Danosu s njezine funkcije kao člana Upravnog odbora. Dana 24. srpnja 2007. poslana joj je ovjerena kopija izvoda zapisnika s te glavne skupštine.
24. Smatrajući da je ona nezakonito otpuštena s položaja, gđa Danosa je 31. kolovoza 2007. podnijela tužbu protiv LKB-a pred Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (Središnji okružni sud u Rigi).
- 25 Gospođa Danosa je pred tim sudom tvrdila da je nakon svog imenovanja ispravno izvršavala svoje profesionalne dužnosti kako je predviđeno statutima LKB-a i pravilima koji uređuju Upravni odbor. Također je tvrdila da je, budući da je primila plaću za svoj rad i dobila pravo na godišnji odmor, razumno pretpostaviti postojanje radnog odnosa. S obzirom da je u to vrijeme bila trudna 11 tjedana, njezin otkaz bio je u suprotnosti s člankom 109. Zakona o radu, prema kojem je otpuštanje trudnica zabranjeno. Prema gospođi Danosa, članak 224. stavak 4. Trgovačkog zakona koji ovlašćuje opću skupštinu dioničara da u bilo kojem trenutku razriješi člana Upravnog odbora, sukobi se s člankom 109. stavkom 1. Zakona o radu,
- 26 Budući da je tužba gđe Danosa odbijena i u prvom i u žalbenom postupku, ona je podnijela žalbu referentnom sudu.
- 27 Pred tim sudom gđa Danosa je tvrdila da prema njoj treba tretirati kao radnica u svrhu prava EU, bez obzira smatra li se takvom za potrebe latvijskog zakona. Također, u svjetlu zabrane otpuštanja utvrđene u članku 10. Direktive 92/85 i glavnog interesa koji ta odredba želi zaštititi, latvijska država trebala bi - u svim vrstama pravnih odnosa u kojima mogu biti obilježja radnog odnosa. identificirani - nastojati svim sredstvima, uključujući i sudska pravna sredstva, osigurati da trudnice uživaju zakonska i socijalna jamstva propisana u njihovu korist.
- 28 LKB, s druge strane, tvrdi da članovi upravnog odbora kapitalnih društava ne izvršavaju svoje zadatke pod vodstvom druge osobe i stoga ih se ne može tretirati kao radnike u svrhu prava EU. Potpuno je opravdano pružanje različitih razina zaštite radnicima, s jedne strane, i članovima upravnog odbora tvrtke, s druge, s obzirom na odnos povjerenja potreban za obavljanje zadataka povjerenih članovima odbora, Zakon EU izričito razlikuje osobe koje svoje zadatke izvršavaju pod vodstvom poslodavca i one koje imaju moć usmjeravanja i u osnovi su predstavnici poslodavca, a ne podređeni.
29. Prema referentnom sudu, i sudska praksa Suda o pojmu „radnica“ i cilj koji slijedi Direktiva 92/85 o zaštiti trudnica od otkaza podržavaju zaključak da, kada je član uprave poduzeća Direktori spadaju u opseg tog

koncepta, članak 10. Direktive 92/85 primjenjuje se na tu osobu, bez obzira na to što članak 224. stavak 4. Latvijskog trgovačkog zakona ne ograničava otpuštanje osoba obuhvaćenih tom odredbom, bez obzira na to a nije član uprave ugovor o radu. Prema referentnom sudu, i Direktiva 76/207 i Direktiva 92/85 zabranjuju prekid radnog odnosa u slučaju trudnoce.

- 30 Smatrajući da je slučaj prije njega pokrenuo pitanja u vezi s tumačenjem prava EU, Augstākās Tiesas Senāts odlučio je obustaviti postupak i sljedeća pitanja uputiti Sudu Europske unije na prethodno rješenje:

'(1) Treba li smatrati članove upravnog tijela kapitala društva pojmom „radnik” u smislu prava Zajednice?

(2) Da li je članak 224. stavak 4. Latvijskog trgovačkog zakona prema kojem član upravnog odbora kapitalnog društva može biti otpušten bez ikakvih ograničenja, ne uzimajući posebno u obzir činjenicu da je trudna, nespojiva sa Članak 10. Direktive 92/85 ... i sudska praksa Suda? "

Pitanja su upućena Sudu

Preliminarna zapazanja

31. Na početku treba napomenuti da je na raspravi pred Sudom pozadina spora pred referentnim sudom pokrenula neke polemike u vezi s, u osnovi, razlozima zbog kojih je LKB razriješila gospođu Danosu s njene dužnosti član Upravnog odbora te tvrtke i pitanje je li LKB bila obaviještena o trudnoći gđe Danose, i ako jeste, kada je to tako obavijestila.
32. Dok je LKB tvrdila da trudnoća gđe Danosa ni na koji način nije utjecala na odluku kojom je bila otpuštena i tvrdila je da sama gđa Danosa nije tvrdila da je otpuštena zbog trudnoće, gđa Danosa osporavala je verziju činjenica LKB-a, tvrdeći da da je dobila otkaz zbog trudnoće i nastojala je razjasniti okolnosti oko donošenja odluke o otkazu.
33. Nacionalni sud mora utvrditi činjenice koje su dovele do spora pred njim i utvrditi njihove posljedice za presudu koju on mora donijeti (vidi, između ostalog, predmet CF-435/97 *WWF i drugi* [1999] ECR I-5613, točka 32).
34. Kod podjele nadležnosti između sudova Europske unije i nacionalnih sudova, u načelu je nacionalni sud dužan utvrditi jesu li stvarni uvjeti koji pokreću primjenu pravila EU prava ispunjeni u slučaju koji čeka u njemu, dok Sud može, prigodom donošenja preliminarne presude, po potrebi dati pojašnjenja kako bi uputio nacionalni sud u njegovom tumačenju (vidi, u tom smislu, predmet C-424/97, *Haim*, 2000, ECR I-5123, točka 58, i spojene slučajeve C-22/08 i C-23/08 *Vatsouras i Koupatantze* (2009, ECR I - 4585, točka 23.).
35. U ovom slučaju, kao što je vidljivo iz prijedloga za postavljanje, pitanja se temelje na pretpostavci da je uklanjanje gđe Danosa s njene dužnosti člana Upravnog odbora LKB-a bilo, ili se možda dogodilo, u osnovi zbog njezine trudnoće. Sud koji se upućuje neizvjestan je u pogledu usklađenosti s pravom EU-a s nacionalnim zakonodavstvom koje zabranjuje otpuštanje iz razloga povezanih s trudnoćom, a ipak ne postavlja nikakvo ograničenje za otpuštanje člana odbora poduzeća.
36. U tim okolnostima, Sud je dužan odgovoriti na pitanja koja se tiču tumačenja prava EU-a koja su upućena na prethodno rješenje, a ostavljajući nadležnom sudu zadatak utvrđivanja posebnih elemenata predmeta pred njim, i posebno za utvrđivanje je li pobijana odluka o otkazu donesena u biti zbog trudnoće gđe Danosa.
37. Koliko god stajalište latvijske vlade i Europske komisije u vezi s činjenicama u glavnom postupku dovodi u pitanje relevantnost pitanja za ishod predmeta pred referentom, treba samo primijetiti da u nalogu za upućivanje nema ničega što bi sugeriralo da su pitanja - čija je relevantnost uz to, obrazložio i sud koji upućuje - očito hipotetička ili nisu povezana sa stvarnim činjenicama glavne tužbe ili njihovom svrhom.

38. Svojim prvim pitanjem referentni sud u osnovi postavlja pitanje treba li člana Upravnog odbora kapitalnog društva koji pruža usluge društvu smatrati radnikom u smislu Direktive 92/85.
39. Utvrđena je sudska praksa da se pojam radnika u smislu Direktive 92/85 ne može različito tumačiti prema svakom nacionalnom zakonu i mora se definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji razlikuju radni odnos prema referenci prava i dužnosti dotičnih osoba. Bitno obilježje radnog odnosa je da osoba u određenom vremenskom razdoblju obavlja usluge za i pod vodstvom druge osobe, zauzvrat za što prima naknadu (vidi, analogno, u kontekstu slobode kretanja). za radnike i načelo jednake plaće za muškarce i žene, Slučaj 66/85 *Lawrie-Blum* [1986] ECR 2121, stavci 16. i 17., i C-256/01, *Allonby* [2004] ECR I-873, točka 67; i, u kontekstu Direktive 92/85, predmet C-116/06 *Kiiski* [2007] ECR I-7643, stavak 25).
40. *sui generis* priroda odnosa prema nacionalnom pravu nema nikakve posljedice što se tiče da li ili ne osoba je djelatnik za potrebe prava EU (vidi *Kiiski* stavak 26. i sudsku praksu navedenu). Pod uvjetom da osoba ispunjava uvjete navedene u stavku 39. gore, priroda pravnog odnosa te osobe s drugom stranom iz radnog odnosa nema utjecaja na primjenu Direktive 92/85 (analogno vidi u kontekstu slobode kretanja radnika, predmet 344/87 *Bettray* [1989] ECR 1621, stavak 16, i predmet C-357/89 *Raulin* [1992] ECR I-1027, stavak 10).
41. Slično tome, formalna kategorizacija kao samozaposlena osoba prema nacionalnom zakonodavstvu ne isključuje mogućnost da se osoba može tretirati kao radnik za potrebe Direktive 92/85 ako je neovisnost te osobe samo promišljena, pri čemu se prikriva zaposlenje odnos u smislu te direktive (vidjeti analogno, *Allonby*, stavak 71.).
42. Iz toga proizlazi da, suprotno tvrdnjama LKB-a, niti način na koji latvijski zakon ne kategorizira odnos između kapitalne tvrtke i članova njezina odbora direktora niti činjenicu da između tvrtke i uprave nema ugovora o radu. Članovi mogu odrediti kako će se taj odnos tretirati za potrebe primjene Direktive 92/85.
43. Kao što je vidljivo iz primjedbi podnesenih Sudu, u ovom slučaju nije sporno da je gđa Danosa pružala usluge LKB-u redovito i za uzvratnu naknadu vršeći dužnosti koje su joj dodijeljene prema statutima i pravilima tvrtke postupka Upravnog odbora, kao jedinog člana Odbora. Suprotno tvrdnjama te tvrtke, u tom pogledu nije irelevantno da je sama gđa Danosa bila odgovorna za uspostavljanje tih pravila.
44. S druge strane, ta se opažanja razlikuju u pitanju postoji li između gđe. Danosa i LKB-a odnos podređenosti ili čak stupanj podređenosti potreban sudskoj praksi Suda koji se odnosi na pojam radnika „u smislu prava EU općenito i posebno Direktive 92/85.
45. LKB tvrdi, kao i latvijska i grčka vlada, da u slučaju članova Upravnog odbora kapitalnog društva, nema odnosa podređenosti kako se zahtijeva sudskom praksom Suda. LKB i latvijska vlada tvrde da, u pravilu, članica odbora poput gđe Danosa svoje dužnosti obavlja na temelju ugovora o agenciji, neovisno i bez uputa. Oni navode da odnos između, s jedne strane, članova kapitalnog društva i / ili, prema potrebi, nadzornog odbora i, s druge strane, članova upravnog odbora, mora biti utemeljen na povjerenju, koje znači da mora postojati mogućnost prekida radnog odnosa između stranaka ako ikada više nema povjerenja.
46. Odgovor na pitanje postoji li odnos podređenosti u smislu gornje definicije pojma radnik mora se u svakom konkretnom slučaju doći na temelju svih faktora i okolnosti koje karakteriziraju odnos između stranaka.
47. Činjenica da je gđa Danosa bila članica upravnog odbora kapitalnog društva sama po sebi nije dovoljna da isključi mogućnost da je bila u podređenom odnosu prema tom društvu: potrebno je razmotriti okolnosti u kojima je Regrutiran je član uprave; priroda dužnosti povjerenih toj osobi; kontekst u kojem su se te dužnosti obnašale; opseg ovlasti osobe i opseg nadzora nad društvom; i okolnosti pod kojima je osoba mogla biti uklonjena.

- 48 Prije svega, kako generalni pravobranilac ističe u točkama 77. do 84. svog mišljenja, ispitivanje tih čimbenika u predmetu pred kojim referentni sud pokazuje prije svega da je gđa. Danosa imenovana jedinim članom odbora direktora LKB-a na određeno vrijeme od tri godine; da je ona postala odgovorna za upravljanje imovinom tvrtke, za upravljanje tvrtkom i predstavljanje; i da je ona bila sastavni dio tvrtke. Iz odgovora na pitanje koje je Sud postavio tijekom rasprave nije bilo moguće utvrditi ni ko ni drugo tijelo koje je gđa Danosa imenovala.
- 49 Dalje, iako je gđa Danosa uživala slobodu diskrecije u obavljanju svojih dužnosti, morala je izvijestiti nadzorni odbor o svom upravljanju i surađivati s tim odborom.
- 50 Konačno, prema dokumentima koji su pred Sudom, član upravnog odbora može, prema latvijskom zakonu, odlukom dioničara biti smijenjen sa svojih dužnosti, u nekim okolnostima nakon obustave tih dužnosti od strane nadzornog tijela odbor. Odluku o otkazu u slučaju gospođe Danosa stoga je donijelo tijelo koje, po definiciji, nije imalo kontrolu i koje je u svakom trenutku moglo donositi odluke protivno njenim željama.
- 51 Iako se ne može isključiti da članovi upravnog tijela tvrtke, kao što je Odbor direktora, nisu obuhvaćeni konceptom radnika kao što je definirano u stavku 39., s obzirom na posebne dužnosti koje su im povjerene, kao i kontekst izvršavanja tih dužnosti i način na koji se obavljaju, ostaje činjenica da članovi odbora koji zauzvrat dobivaju usluge tvrtki koja ih je imenovala i čiji su sastavni dio dio, koji svoje aktivnosti obavljaju pod vodstvom ili kontrolom drugog tijela te tvrtke i koji se u bilo kojem trenutku mogu smijeniti sa svojih dužnosti, a da takvo uklanjanje ne podliježe bilo kakvom ograničenju, udovoljavaju prima facie kriterijima za tretiranje kao radnike u smislu sudske prakse Suda, kako je gore spomenuto.
- 52 Što se tiče koncepta „trudne radnice“, treba imati na umu da je ovo definirano u članku 2. točki (a) Direktive 92/85 kao „trudna radnica koja obavještava svog poslodavca o svom stanju u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i / ili nacionalna praksa “.
- 53 U pogledu provedbe te direktive, zakonodavac Europske unije imao je namjeru dati pojmu „trudna radnica“ svoje neovisno značenje u zakonodavstvu EU-a, premda u odnosu na jedan element te definicije - naime onaj koji se odnosi na detalje postupka informiranja poslodavca o njenom stanju - vraća se na nacionalno zakonodavstvo i / ili nacionalnu praksu (*Kiiski* , stavak 24.).
- 54 Što se tiče pitanja je li LKB u slučaju pred referentnim sudom bio obaviješten o trudnoći gđe Danose, treba istaknuti da, kao što je jasno iz prethodnog stava 33, na to mora presudni sud utvrditi. relevantne činjenice, a ne Sud.
- 55 Drugo, iako se članak 2. točka (a) Direktive 92/85 odnosi na nacionalno zakonodavstvo i / ili nacionalnu praksu, što se tiče detalja postupka kojim radnik treba obavijestiti poslodavca o svom stanju, ostaje činjenica da one proceduralni zahtjevi ne mogu oduzeti njezinu supstancu posebnu zaštitu za žene predviđenu člankom 10. te direktive koja zabranjuje otpuštanje trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje, osim u iznimnim slučajevima iz razloga koji nisu povezani sa stanjem dotični radnik. Ako poslodavac službeno nije osobno obavijestio njezinu trudnoću,
- 56 S obzirom na prethodna razmatranja, odgovor na prvo pitanje glasi da član Upravnog odbora kapitalnog društva, koji pruža usluge toj tvrtki i koji je njegov sastavni dio, mora se smatrati statusom radnika za u smislu Direktive 92/85, ako se ta aktivnost neko vrijeme obavlja pod vodstvom ili nadzorom drugog tijela tog poduzeća i ako zauzvrat za te aktivnosti član odbora prima naknadu. Nacionalni sud mora izvršiti ocjene činjenica potrebne kako bi utvrdio je li to tako u slučaju koji je riješen pred njim.

Drugo pitanje

57. Svojim drugim pitanjem referentni sud u osnovi postavlja pitanje treba li članak 10. Direktive 92/85 tumačiti kao da ne uključuje nacionalno zakonodavstvo, poput onog u glavnom postupku, koje dopušta otpuštanje

člana odbora kapitalnih društava direktora, bez ograničenja, a posebno bez uzimanja u obzir činjenice da je dotična osoba trudna.

- 58 Što se tiče opsega zabrane otpuštanja utvrđenog člankom 10. Direktive 92/85, prvo treba podsjetiti da je cilj Direktive 92/85 potaknuti poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje.
- 59 Prije nego što je Direktiva 92/85 stupila na snagu, Sud je već utvrdio da se na temelju načela nediskriminacije, a posebno prema odredbama Direktive 76/207, ženama ne smije pružiti zaštita od otkaza tijekom rodiljnog dopusta, ali i tijekom cijele trudnoće. Prema Sudu, otkaz koji se dogodio u tim razdobljima utječe samo na žene i stoga predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola (vidi, u tom smislu, predmet C-179/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, 1990. ECR I-3979, stavak 13; Slučaj *Brown*, C - 394/96, *Recueil*, str. I - 4185, točki 24. do 27.; i *Paquay*, C - 460/06, (2007, ECR, I-8511, točka 29.).
- 60 Upravo s obzirom na štetne učinke koji rizik od otkaza može imati na fizičko i psihičko stanje žena koje su trudne, nedavno rodile ili dojele, uključujući posebno ozbiljan rizik da se trudnice mogu dobrovoljno potaknuti na prekinuti trudnoću, da je, u skladu s člankom 10. Direktive 92/85, zakonodavstvo Europske unije predvidjelo posebnu zaštitu žena zabranom otpuštanja u razdoblju od početka trudnoće do kraja porođajnog dopusta (vidjeti *Paquay*, stavak 30. i citirana sudska praksa).
- 61 U tom razdoblju članak 10. Direktive 92/85 ne predviđa nikakvu iznimku ili odstupanje od zabrane otpuštanja trudnica, osim u iznimnim slučajevima koji nisu povezani s njihovim stanjem, pod uvjetom da poslodavac daje utemeljene razloge za otkaz u pisanom obliku (predmet Cb-32/93, *Webb*, 1994., ECR I-3567, stavak 22.; *Brown*, stavak 18.; Slučaj C-109/00, *Tele Danmark*, 2001., ECR I-6993, stavak 27.; i *Paquay*, stavak 31).
- 62 U slučaju da je nacionalni sud odlučio da u slučaju koji je pred njim gđa Danosa spada u pojam „trudnice“ u smislu Direktive 92/85 i da je odluka o otkazu koja se raspravlja u glavnom postupku bila uzeta iz razloga koji su u biti povezani s njenom trudnoćom, treba istaknuti da je takva odluka, iako donesena u skladu s odredbama nacionalnog zakona kojim se omogućuje neograničeno razrješenje člana Odbora, nespojiva s zabranom otpuštanja iz članka 10. Uredbe br. ta direktiva.
- 63 S druge strane, odluka o otkazu donesena u razdoblju od početka trudnoće do kraja porođajnog dopusta iz razloga koji nisu povezani s trudnoćom gđe Danose ne bi bila u suprotnosti s člankom 10. Direktive 92/85, pod uvjetom da, međutim, da poslodavac daje utemeljene razloge za otkaz u pisanom obliku i da je otpuštanje dotične osobe dopušteno prema relevantnom nacionalnom zakonodavstvu i / ili praksi, u skladu s člankom 10. stavcima 1. i 2. te direktive.
- 64 U slučaju da referentni sud odluči da, u slučaju koji je pred njim, s obzirom na prirodu aktivnosti koju gđa Danosa i kontekst u kojem se ta aktivnost obavlja, štiti se od otkaza člana Odbora kapitalnih društava Iz Direktive 92/85 ne mogu se zaključiti ravnatelji, budući da dotična osoba nije "trudnica" za potrebe te direktive, bilo bi potrebno razmotriti može li se gđa Danosa osloniti na zaštitu od diskriminacije na temelju spola na temelju Direktive 76/207, zakonodavnog akta koji je referentni sud u svojim pitanjima nije spomenuo, ali na koji su upućivajući sud i određene zainteresirane strane koji su Sudu dostavili očitovanja aludirali.
- 65 U tom pogledu treba napomenuti da, prema članku 3. stavku 1. točki (c) Direktive 76/207, „[a] primjena načela jednakog postupanja znači da neće biti izravne ili neizravne diskriminacije na temelju razloga spola u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u vezi sa... zapošljavanjem i radnim uvjetima, uključujući otpuštanje...“.
- 66 Kao što je jasno iz prethodnog stavka 59., na temelju načela nediskriminacije, a posebno prema odredbama Direktive 76/207, ženama se zaštita od otkaza mora pružiti ne samo tijekom porođajnog dopusta, već i tijekom cijelog trajanja porođaja. razdoblje trudnoće. Prema Sudu, otpuštanje radnice zbog trudnoće ili u

osnovi zbog trudnoće može utjecati samo na žene i stoga predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola (vidi *Paquay*, stavak 29. i citiranu sudsku praksu).

- 67 Jasno je da, kad ugovor o agenciji jednostrano raskine ravnatelj, prije dogovorenog datuma isteka, zbog trudnoće agenta ili u osnovi zbog njegove trudnoće, mogu utjecati samo žene. Čak pretpostavljajući da gospođa Danosa nije bila „trudnica“ u širem smislu kojim se koristi Direktiva 92/85, da prihvati da tvrtka može ukloniti sa svog mjesta člana upravnog odbora koji obavlja zadatke poput onih opisanih u glavnom postupku bilo bi u suprotnosti sa zaštitnim ciljem iz članka 2. stavka 7. Direktive 76/207, u mjeri u kojoj je uklanjanje bitno bilo zbog njene trudnoće.
- 68 Kao što je Sud već istaknuo, cilj koji slijede pravila prava EU koja uređuje ravnopravnost muškaraca i žena je, s obzirom na prava trudnica i žena koje su rodile, zaštititi te žene prije i poslije poroda rođenje (vidjeti predmet br. CK-191/03, *McKenna*, C-191/03, 2005, I I 7631, točka 42).
- 69 Taj se cilj, koji obavještava i Direktivu 92/85 i Direktivu 76/207, ne bi mogao ostvariti ako bi zaštita od otkaza, koja je trudnicama predviđena zakonom EU-a, ovisila o formalnoj kategorizaciji njihovih radnih odnosa prema nacionalnom zakonu ili o izbor izvršen u vrijeme njihovog imenovanja između jedne vrste ugovora i druge.
- 70 Kao što je navedeno u stavku 33., nacionalni sud mora utvrditi relevantne činjenice spora pred njim i utvrditi je li, kao što se pretpostavlja u postavljenim pitanjima, odluka o otkazu donesena uglavnom zbog trudnoće gđe Danosa. Ako je tako, nije bitno da li gđa Danosa spada u područje primjene Direktive 92/85 ili Direktive 76/207 ili - u mjeri u kojoj je referentni sud kategorizira kao "samozaposlenu osobu" - u okviru Direktive 86/613 koja se primjenjuje na samozaposlene osobe i koja, kako je navedeno u članku 1. te direktive, dopunjuje Direktivu 76/207 u pogledu primjene načela jednakog postupanja prema tim radnicima, zabranjujući, poput Direktive 76 / 207, bilo kakve diskriminacije, bilo izravne ili neizravne, na temelju spola.
- 71 Osim toga, taj je zaključak potpomognut načelom jednakosti muškaraca i žena utvrđenim člankom 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, u skladu s kojim se ta ravnopravnost mora osigurati na svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platiti.
- 72 Konačno, treba imati na umu da je dokazni teret primjenjiv u okolnostima poput onih u glavnom postupku da je referentni sud dužan primijeniti relevantne odredbe Direktive Vijeća 97/80 / EZ od 15. prosinca 1997. o teretima dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola (SL 1998. L 14, str. 6.) koja se u skladu s člankom 3. stavkom 1. točkom (a) te direktive primjenjuje na situacije obuhvaćene Direktivom 76/207 i situacijama obuhvaćenim Direktivom 92/85 u pogledu diskriminacije na osnovu spola.
- 73 U tom pogledu iz članka 4. stavka 1. Direktive 97/80 proizlazi da osobe koje smatraju da nisu u pravu jer se na njih nije primijenilo načelo jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz koje se može pretpostaviti da je bilo izravne ili neizravne diskriminacije, na drugoj je strani dokaz da nije došlo do povrede načela jednakog postupanja.
- 74 U svjetlu prethodnog, odgovor na drugo pitanje glasi da se članak 10. Direktive 92/85 tumači kao protivno nacionalnom zakonodavstvu, poput onoga u glavnom postupku, koje dopušta članu odbora kapitalnog društva direktora biti smijenjen s tog mjesta bez ograničenja, ako je dotična osoba "trudnica" u smislu te direktive, a odluka o njenom uklanjanju donijeta je u osnovi zbog njene trudnoće. Čak i ako dotični član odbora nije "trudnica" u smislu Direktive 92/85, ostaje činjenica da je uklanjanje zbog trudnoće ili uglavnom zbog trudnoće,

Troškovi

- 75 Budući da je ovaj postupak za stranke u glavnom postupku korak u postupku koji se čeka pred referentom suda, odluka o troškovima je stvar tog suda. Troškovi nastali zbog podnošenja očitovanja Sudu, osim

troškova tih stranaka, ne mogu se nadoknaditi.

Iz tih razloga, Sud (drugo vijeće) je odlučio:

1. Član Upravnog odbora kapitalnog društva koji pruža usluge toj kompaniji i koji je njezin sastavni dio mora se smatrati statusom radnika u smislu Direktive Vijeća 92/85 / EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjere za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna Direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391 / EEZ), ako je ta djelatnost provodi se neko vrijeme pod vodstvom ili nadzorom drugog tijela te tvrtke i ako zauzvrat za te aktivnosti član uprave prima naknadu. Nacionalni sud mora izvršiti ocjene činjenica potrebne kako bi utvrdio je li to tako u slučaju koji je riješen pred njim.
2. Članak 10. Direktive 92/85 treba tumačiti tako da ne sprečava nacionalno zakonodavstvo, poput onog u glavnom postupku, kojim se omogućuje uklanjanje člana Upravnog odbora kapitalnog društva bez ograničenja, ako dotična osoba je "trudnica" u smislu te direktive, a odluka o njenom uklanjanju donijeta je u osnovi zbog njene trudnoće. Čak i ako dotični član odbora nije "trudnica" u smislu Direktive 92/85, ostaje činjenica da je član upravnog odbora koji obavlja poslove zbog uklanjanja, zbog trudnoće ili pretežno zbog trudnoće dužnosti poput onih opisanih u glavnom postupku mogu utjecati samo na žene i stoga predstavljaju izravnu diskriminaciju na temelju spola,

[Potpisa]

* Jezik slučaja: latvijski.