

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA

YVESE BOTA

přednesené dne 2. září 2010¹

1. Směrnice Rady 92/85/EHS² stanoví zvláštní ochranná opatření ve prospěch těhotných zaměstnankyň. Stanoví zejména povinnost členských států zakázat možnost dát výpověď těhotným zaměstnankyním po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené, kromě případů nesouvisících s jejich těhotenstvím, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů.

2. V tomto řízení o předběžné otázce se od Soudního dvora žádá, aby rozhodl, zda toto ustanovení směrnice 92/85 je použitelné v situaci, kdy je žena členkou statutárního orgánu kapitálové společnosti. Jedná se tedy o určení toho, zda tato žena může být považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85.

3. Soudní dvůr o obsahu tohoto pojmu již rozhodoval. Podle judikatury je hlavní charakteristikou situace zaměstnankyň ve

smyslu směrnice 92/85, stejně jako v rámci článku 39 ES výkon činností za odměnu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením³.

4. Projednávaná věc se konkrétně týká posledního kritéria této definice. Augstākās Tiesas Senāts (Lotyšsko) se táže Soudního dvora, zda a v jakém rozsahu lze mít v rámci směrnice 92/85 za to, že člen statutárního orgánu společnosti vykonává své činnosti v této společnosti na základě vztahu podřízenosti, a nikoliv jakožto samostatně výdělečně činný poskytovatel služeb.

5. Předkládající soud se rovněž táže, zda je jeho vnitrostátní právo v rozsahu, v němž umožňuje odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, zejména pokud jde o její těhotenství, slučitelné se směrnicí 92/85.

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

3 — Rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski (C-116/06, Sb. rozh. s. I-7643, bod 25).

6. V tomto stanovisku navrhuji, aby Soudní dvůr rozhodl, že členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, která vykonává činnosti spojené s řízením této společnosti za odměnu, musí být považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85, jestliže je na základě svého jmenování nedílnou součástí uvedené společnosti, vykonává své činnosti pod kontrolou orgánů této společnosti, které ona sama nekontroluje, jako jsou valná hromada a dozorčí rada, a může být těmito orgány v případě ztráty důvěry odvolána.

7. Uvádím, že ověření těchto podmínek spadá do pravomoci vnitrostátního soudu.

8. Na druhou otázku navrhuji odpovědět, že směrnice 92/85 brání vnitrostátním právním předpisům členského státu, podle nichž zaměstnankyně, která je členkou statutárního orgánu kapitálové společnosti, může být odvolána bez omezení, v rozsahu, v němž toto ustanovení povoluje toto odvolání z důvodů spojených s těhotenstvím.

9. Abych byl užitečný předkládajícímu soudu, vezmu kromě toho v úvahu případy, v nichž by

tento soud rozhodl, že situace navrhovatelky nespadá do působnosti směrnice 92/85 buď proto, že neupozornila svého zaměstnavatele na své těhotenství za podmínek stanovených vnitrostátním právem, nebo proto, že se nenacházela ve vztahu podřízenosti vůči žalované společnosti, a musela by být považována za samostatně výdělečně činnou osobu.

10. Dodávám, že ukončení pracovního vztahu s navrhovatelkou ze strany společnosti, které by bylo založeno na jejím těhotenství, by v každém případě představovalo diskriminaci, jež by byla v rozporu se základní zásadou rovného zacházení zavedenou směrnicí Rady 76/207/EHS⁴ a pokud jde o samostatně výdělečně činné osoby, touto směrnicí ve spojení se směrnicí Rady 86/613/EHS⁵.

4 — Směrnice ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187) ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002 (Úř. věst. L 269, s. 15; Zvl. vyd. 05/04, s. 255, dále jen „směrnice 76/207“).

5 — Směrnice ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (Úř. věst. L 359, s. 56; Zvl. vyd. 05/01, s. 330).

I — Právní rámec

s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

A — Právo Evropské unie

14. Článek 10 směrnice 92/85 zní takto:

1. Směrnice 92/85

11. Z devátého bodu odůvodnění směrnice 92/85 vyplývá, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy.

12. Podle patnáctého bodu odůvodnění této směrnice riziko výpovědi z důvodů spojených s jejich stavem může mít škodlivé následky na tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, a je proto nutné stanovit zákaz výpovědi dané těmto zaměstnankyním.

13. Článek 2 písm. a) uvedené směrnice definuje těhotnou zaměstnankyni jako „těhotn[ou] zaměstnankyn[i], která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu

„K zaručení [těhotným] zaměstnankyním [, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním] výkonu jejich práv na bezpečnost a ochranu zdraví uznaných podle tohoto článku se stanoví, že:

- 1) členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané [těhotným] zaměstnankyním [, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním] po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;
- 2) je-li [těhotné] zaměstnankyni [, zaměstnankyni krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyni] dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně;

- 3) členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně [těhotných] zaměstnankyň [, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň] před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.“

17. Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207:

„Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o

2. Směrnice 76/207

[...]

15. Článek 2 odst. 1 směrnice 76/207 stanoví, že „[z]ásadou rovného zacházení [...] se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav“.

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění [...]“

18. Článek 3 odst. 2 této směrnice stanoví:

16. Článek 2 odst. 7 první věta této směrnice uvádí, že touto směrnicí „nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství“. Krom toho čl. 2 odst. 7 třetí věta uvedené směrnice stanoví, že jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85 představuje diskriminaci ve smyslu směrnice 76/207.

„K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby

- a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;

- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna všechna ustanovení individuálních pracovních smluv, kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání [...], která odporují zásadě rovného zacházení.“

činnost na vlastní účet za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy.

3. Směrnice 86/13

19. Článek 1 směrnice 86/613 stanoví:

„Cílem této směrnice je v souladu s následujícími ustanoveními zajistit provedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, kteří jsou samostatně výdělečně činní nebo kteří přispívají k výkonu této činnosti, z hledisek, která nejsou zahrnuta do směrnic 76/207 [...] a 79/7/EHS“⁶.

20. Samostatně výdělečně činná osoba je definována v čl. 2 písm. a) směrnice 86/13 jako jakákoliv osoba, která vykonává výdělečnou

21. Článek 3 této směrnice stanoví, že pro účely této směrnice se zásadou rovného zacházení rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví, buď přímo, nebo nepřímo, zejména s ohledem na manželský nebo rodinný stav.

22. Podle článku 4 uvedené směrnice pokud jde o samostatně výdělečně činné osoby, přijmou členské státy nezbytná opatření, aby zajistily zrušení všech ustanovení odporujících zásadě rovného zacházení vymezené ve směrnici 76/207.

23. Článek 8 směrnice 86/613 zní takto:

„Členské státy se zavazují zkoumat, zda a za jakých podmínek samostatně výdělečně činné ženy a manželky samostatně výdělečně činných osob mohou, během přerušování své činnosti z důvodu těhotenství nebo mateřství,

6 — Směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. 1979, L 6, s. 24; Zvl. vyd. 05/01, s. 215).

- mít přístup ke službám poskytujícím dočasnou náhradu nebo příslušným systémům sociálního zabezpečení na jejich území,
- B — *Vnitrostátní právo*

nebo

1. Zákoník práce

- mít nárok na peněžité dávky v rámci systému sociálního zabezpečení nebo jiného systému veřejné sociální ochrany.“

26. Článek 3 zákoníku práce (darba likums)⁷ definuje zaměstnance jako fyzickou osobu, která na základě pracovní smlouvy a za dohodnutou odměnu vykonává určitou práci pod vedením zaměstnavatele.

4. Listina základních práv Evropské unie

27. Článek 4 zákoníku práce definuje zaměstnavatele jako fyzickou či právnickou osobu nebo společenství osob s právní subjektivitou, které zaměstnávají nejméně jednoho zaměstnance na základě pracovní smlouvy.

24. Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou na pohlaví.

28. Článek 44 odst. 3 zákoníku práce stanoví:

25. Článek 23 této Listiny stanoví, že „[r]ovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci“.

„Se členy statutárních orgánů kapitálové společnosti je uzavírána pracovní smlouva, ledaže jsou zaměstnání na základě jiné občansko-právní smlouvy. Jsou-li členové statutárních

⁷ — *Latvijas Vēstnesis*, 2001, č. 105, dále jen „zákoník práce“.

orgánů společnosti jmenování na základě pracovní smlouvy, je tato smlouva uzavírána na dobu určitou.“

„1) Statutární orgán je výkonným orgánem společnosti, který řídí a zastupuje společnost.

29. Článek 109 zákoníku práce, nazvaný „Zákazy a omezení uložená zaměstnavateli, pokud jde o ukončení pracovního poměru“, stanoví:

[...]

„1) Je zakázáno, aby zaměstnavatel vypověděl pracovní smlouvu ženě během jejího těhotenství, jakož i v období jednoho roku po porodu a případně po celou dobu kojení, s výjimkou případů stanovených v čl. 101 odst. 1 bodech 1, 2, 3, 4, 5 a 10.

5) Statutární orgán je povinen poskytnout valné hromadě informace o aktech uzavřených mezi společností a společníkem, členem dozorčí rady a členem statutárního orgánu.

[...]“

6) Statutární orgán je povinen alespoň jednou za čtvrtletí předložit dozorčí radě zprávu o činnosti a finanční situaci společnosti a bez prodlení informovat dozorčí radu o zhoršení finanční situace společnosti nebo o jiných základních okolnostech týkajících se obchodní činnosti společnosti.

2. Obchodní zákoník

[...]

30. Článek 221 obchodního zákoníku (komerclikums)⁸ zní takto:

8) Členové statutárního orgánu mají právo na odměnu, která odpovídá jejich odpovědnosti a finančnímu stavu společnosti. Částka odměny je stanovena rozhodnutím dozorčí rady nebo pokud tato nebyla ustanovena, valnou hromadou.“

⁸ — *Latvijas Vēstnesis*, 2000, č. 158/160, dále jen „obchodní zákoník“.

31. Článek 224 obchodního zákoníku, nazvaný „Jmenování a odvolávání členů statutárního orgánů“, stanoví:

„1) Valná hromada jmenuje a odvolává členy statutárního orgánu. Zasílá kanceláři obchodního rejstříku oznámení o odvolání z funkce členů statutárního orgánu, změně jejich jednatelských oprávnění a jmenování nových členů. K tomuto oznámení je přiložen výpis ze zápisu z valné hromady obsahující příslušné rozhodnutí.

[...]

3) Členové statutárního orgánu jsou jmenováni na dobu tří let, nestanoví-li stanovy dobu kratší.

4) Členové statutárního orgánu mohou být odvoláni na základě rozhodnutí společníků. Má-li společnost dozorčí radu, může tato pozastavit výkon funkce členům statutárního orgánu až do doby konání valné hromady, nejdéle však na dobu dvou měsíců.

[...]

6) Stanovy mohou určit, že členové statutárního orgánu mohou být odvoláni pouze z vážného důvodu. Vážným důvodem se rozumí překročení zmocnění, nesplnění povinností, nezpůsobilost k řízení společnosti, jednání v rozporu se zájmy společnosti, jakož i ztráta důvěry.“

II — Spor v původním řízení a předběžné otázky

32. Latvijas Krājbanka AS, která je akciovou společností, jmenovala rozhodnutím ze dne 21. prosince 2006 o založení společnosti s ručením omezeným LKB Līzings SIA⁹ Ditu Danosa¹⁰ jedinou členkou statutárního orgánu této společnosti.

33. Rozhodnutím ze dne 11. ledna 2007 upravila dozorčí rada žalované společnosti odměnu vyplácenou členům statutárního orgánu této společnosti, jakož i jiné související podmínky a svěřila předsedovi dozorčí rady, aby uzavřel dohody nezbytné k zajištění výkonu těchto ustanovení.

⁹ — Dále jen „žalovaná společnost“.

¹⁰ — Dále jen „navrhovatelka“.

34. Podle předkládacího rozhodnutí nebyla uzavřena žádná občanskoprávní smlouva týkající se výkonu funkce člena statutárního orgánu. Žalovaná společnost, tento závěr zpochybňuje a tvrdí, že s navrhovatelkou byla uzavřena mandátní smlouva. Navrhovatelka si přála uzavřít pracovní smlouvu, ale žalovaná společnost upřednostnila svěřit jí funkci člena statutárního orgánu na základě zmocnění.

35. Valná hromada žalované společnosti rozhodla dne 23. července 2007 o odvolání navrhovatelky z její funkce členky statutárního orgánu. Úředně ověřené vyhotovení zápisu z valné hromady jí bylo zasláno dne 24. července 2007.

36. Vzhledem k tomu, že navrhovatelka měla za to, že byla protiprávně odvolána ze své funkce členky statutárního orgánu, podala dne 31. srpna 2007 proti žalované společnosti žalobu k Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (soud ústředního okresu v Rize).

37. Navrhovatelka poukazovala na to, že po svém jmenování náležitě vykonávala své pracovní povinnosti, které jsou stanoveny ve stanovách společnosti a jednacím řádu statutárního orgánu. Tvrdila také, že jelikož obdržela odměnu za svou práci a dovolenou, je třeba mít za to, že existoval pracovní poměr a že obě strany uzavřely pracovní smlouvu,

kteřá nebyla písemná. Tvrdila, že její odvolání je porušením článku 109 zákoníku práce týkajícího se zákazu výpovědi dané těhotným zaměstnankyním, jelikož v době obdržení výpovědi byla v jedenáctém týdnu těhotenství.

38. Podle navrhovatelky existuje střet mezi čl. 224 odst. 4 obchodního zákoníku, který povoluje valné hromadě kdykoliv ukončit spolupráci s členy statutárních orgánů společnosti, a čl. 109 odst. 1 zákoníku práce, který přiznává těhotným ženám určité sociální záruky. V takovém střetu by podle ní měla být dána přednost článku 109 zákoníku práce, který zakazuje vypovědět pracovní smlouvu těhotným ženám.

39. Žaloba navrhovatelky byla zamítnuta jak soudem prvního stupně, tak odvolacím soudem. Podala tedy kasační opravný prostředek k předkládajícímu soudu.

40. Před tímto soudem navrhovatelka tvrdila, že je třeba ji považovat za zaměstnankyni ve smyslu práva Unie bez ohledu na to, zda je za

ni považována podle lotyšského práva. Krom toho s ohledem na zákaz výpovědi uvedený v článku 10 směrnice 92/85 a na významný zájem, který má toto ustanovení chránit v právních vztazích všech druhů, v nichž mohou být identifikovány charakteristické rysy pracovního poměru, musí členský stát usilovat všemi prostředky, včetně soudních, o zajištění stanovených právních a sociálních záruk těhotným zaměstnankyním.

pojmu „zaměstnanec“, jakož i z cíle směrnice 92/85, pokud jde o ochranu těhotné zaměstnankyně před výpovědí, vyvodit, že pokud člen statutárního orgánu odpovídá uvedenému pojmu „zaměstnanec“, je na něj použitelný článek 10 této směrnice, navzdory tomu, že čl. 224 odst. 4 obchodního zákoníku nestanoví žádné omezení v oblasti odvolávání osob a nehledě na to, zda člen zmíněného orgánu uzavřel pracovní smlouvu, nebo nikoliv.

43. Podle tohoto soudu jak směrnice 76/207, tak směrnice 92/85 zakazují ukončit pracovní poměr s těhotnou ženou.

41. Žalovaná společnost poukazuje naproti tomu na to, že členové statutárního orgánu kapitálové společnosti nevykonávají práci pod vedením jiné osoby, takže nemohou být považováni za zaměstnance ve smyslu práva Unie. Je podle ní zcela odůvodněné stanovit rozdílnou úroveň ochrany pro zaměstnance a pro členy statutárního orgánu kapitálové společnosti s ohledem na důvěru, s níž je spojen výkon funkce člena takového orgánu. Právo Unie výslovně rozlišuje mezi osobami, které vykonávají své úkoly pod vedením zaměstnavatele, a osobami, které vykonávají řídicí pravomoc, jež jsou hlavně zástupci zaměstnavatele, a nikoliv podřízenými.

44. Jelikož má Augstākās Tiesas Senāts za to, že ve sporu, který je mu předložen, vyvstala otázka výkladu práva Unie, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být člen statutárního orgánu kapitálové společnosti považován za zaměstnance ve smyslu práva [Unie]?

42. Předkládající soud uvádí, že je možné z judikatury Soudního dvora týkající se

2) Je slučitelné s článkem 10 směrnice 92/85 [...] a s judikaturou Soudního dvora [...] skutečnost, že čl. 224 odst. 4 lotyšského obchodního zákoníku umožňuje

odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti bez jakéhokoli omezení, zejména bez ohledu na těhotenství této členky?“

47. V projednávané věci neuvádí předkládající soud nic k tomu, zda jeho vnitrostátní právo podřizuje, a případně za jakých podmínek, přiznání této ochrany tím, že dotčená osoba předběžně uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu. Žalovaná společnost tvrdí, že ji navrhovatelka uvědomila o svém těhotenství až několik dnů poté, co ji dozorčí rada odvolala z funkce členky statutárního orgánu.

III — Analýza

45. Svými předběžnými otázkami se předkládající soud nejprve snaží zjistit, zda může být navrhovatelka považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85, a dále případně jaký je rozsah ochrany před výpovědí přiznané článkem 10 této směrnice.

48. Otázka, zda tato okolnost může navrhovatelku zbavit nároku na zvláštní ochranu přiznanou na základě směrnice 92/85, závisí na výkladu vnitrostátního práva a posouzení takových skutečností, jako je zjevné těhotenství, jež spadají do pravomoci předkládajícího soudu.

49. V každém případě nejistota ohledně této otázky nemůže zpochybnit domněnku relevance pro vyřešení sporu v původním řízení, jež v souladu s judikaturou¹¹ svědčí rozhodnutí o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce a která není v projednávané věci zpochybňována.

46. Úvodem je třeba připomenout, že ochrana přiznaná směrnicí 92/85, zvláště ochrana před výpovědí stanovená v článku 10 této směrnice, se použije na základě článku 2 uvedené směrnice na těhotné zaměstnankyně, které uvědomí svého zaměstnavatele o svém těhotenství v souladu s právními předpisy nebo zvyklostmi členského státu.

50. Přezkoumám tedy položené otázky a vyjdu přitom z předpokladu, že je podmínka

¹¹ — Viz zejména rozsudek ze dne 4. října 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, Recueil, s. I-6915, bod 28 a citovaná judikatura).

uvědomit zaměstnavatele podle platných pravidel vnitrostátního práva splněna.

Evropské unie a jeho základní charakteristikou je splnění tří podmínek, a sice vykonávání činností za odměnu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením¹².

A — K první předběžné otázce

51. Svou první otázkou chce předkládající soud zjistit, zda taková členka statutárního orgánu, jako je navrhovatelka, která byla těhotná v době, kdy valná hromada žalované společnosti rozhodla o jejím odvolání, může požívat ochrany před výpovědí stanovené článkem 10 směrnice 92/85.

52. Jedná se tedy o to zjistit, zda a v jakém rozsahu může být člen statutárního orgánu kapitálové společnosti považován za zaměstnance ve smyslu směrnice 92/85.

53. Jak předkládající soud správně připomněl, pojem „zaměstnanec“ ve smyslu směrnice 92/85 byl definován ve výše uvedeném rozsudku Kiiski tak, že byla na tuto směrnici vztahena definice, k níž dospěl Soudní dvůr v rámci výkladu článku 39 ES. Podle této definice musí mít pojem „zaměstnanec“ ve smyslu směrnice 92/85 jednotný obsah v rámci

54. Předkládající soud vysvětluje, že pouze poslední z těchto podmínek je předmětem sporu mezi účastníky řízení. Podle údajů tohoto soudu totiž navrhovatelka tvrdí, aniž jí je odporováno, že prováděla úkoly jediného člena statutárního orgánu, které jí byly svěřeny stanovami společnosti a jednacím řádem tohoto orgánu, což může zcela odpovídat výkonu činnosti, která má určitou hospodářskou hodnotu a nepostrádá skutečný a efektivní charakter ve smyslu judikatury¹³.

55. Krom toho je nesporné, že navrhovatelka pobírala odměnu a kvalifikace této odměny stranami pracovního vztahu, jakož i její úprava, nemají dopad na kvalifikaci coby zaměstnance¹⁴.

56. Otázka, kterou je třeba přezkoumat, se tedy týká toho, zda tyto odměňované

12 — Výše uvedený rozsudek Kiiski (bod 25).

13 — Rozsudek ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum (66/85, Recueil, s. 2121, body 20 a 21).

14 — Viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 14. prosince 1989, Agegate (C-3/87, Recueil, s. 4459, bod 36).

činnosti, jež byly vykonávány pro společnost, která je odpůrkyní, byly prováděny pod vedením této společnosti. Proto navrhuji vykládat první otázku v tom smyslu, že podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda a v jakém rozsahu členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, která vykonává své činnosti spojené s řízením této společnosti za odměnu, vykonává činnosti v rámci vztahu podřízenosti, takže může být považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85.

57. Jinými slovy se jedná o posouzení toho, zda navrhovatelka musí být s ohledem na tuto směrnici považována za zaměstnankyni požívající ochrany stanovené touto směrnicí, nebo za samostatně výdělečně činnou poskytovatelku služeb, na niž se případně vztahuje směrnice 86/613. Sociální právo Unie totiž v současnosti nestanoví zvláštní režim pro řídicí pracovníky společnosti, pokud jde o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy nebo specifitěji o ochranu těhotenství. Situace navrhovatelky musí být tedy posouzena v rámci této možnosti a začleněna do jedné z těchto dvou kategorií.

58. Žalovaná společnost, jakož i řecká a lotyšská vláda tvrdí, že členové statutárního orgánu kapitálové společnosti nemají být považováni za zaměstnance ve smyslu práva

Unie, a nemohou mít tedy využít ustanovení směrnice 92/85.

59. Žalovaná společnost poukazuje na to, že mezi ní a navrhovatelkou nikdy nebyla uzavřena pracovní smlouva a že z právního hlediska mezi nimi neexistoval pracovní poměr. Navrhovatelka vykonávala své povinnosti členky statutárního orgánu nezávisle na základě mandátní smlouvy a nedostávala od nikoho pokyny, na rozdíl od vedoucích úseků a oddělení, kteří podléhají pravomoci nadřízeného nebo statutárního orgánu, jejichž příkazy a pokyny musejí dodržovat. Krom toho tvrdí, že vnitřní řád statutárního orgánu vypracovala sama navrhovatelka.

60. Řecká vláda v témže smyslu uvádí, že taková členka statutárního orgánu, jako je navrhovatelka, jež byla ostatně jedinou jednatelekou, neposkytovala své služby pod vedením jiné osoby, ale naopak byla osobou, pod jejímž vedením zaměstnanci společnosti vykonávali své úkoly.

61. Lotyšská vláda také uvádí, že i když vykonávají členové statutárního orgánu svou funkci na dobu určitou a jednají v zájmu společnosti, jejich činnost nemá podřízenou

povahu, nýbrž povahu nezávislou. Statutární orgán je výkonným orgánem společnosti, kterou řídí a zastupuje. Nevymáhá činnosti pod vedením jiné osoby a nemusí dodržovat pokyny jiné osoby. Činnost statutárního orgánu musí být považována za konkretizaci důvěry, kterou jí přiznali společníci kapitálové společnosti.

navrhovatelka a maďarská vláda jsem toho názoru, že o členu statutárního orgánu kapitálové společnosti, který se nachází v situaci jako navrhovatelka, lze mít za to, že vykonává své činnosti v rámci vztahu podřízenosti, a proto má postavení zaměstnance ve smyslu směrnice 92/85. Opírám svůj názor o následující důvody, které se týkají jednak charakteristik pracovního vztahu mezi účastníky řízení a jednak cíle sledovaného článkem 10 směrnice 92/85.

62. Kapitálová společnost nemá podle lotyšské vlády ani povinnost mít orgán dozorčí rady. Krom toho taková rada nemá podle ní právo, z něhož by mohla vyplynout povinnost podřízenosti statutárního orgánu. Nemá právní prostředky, které by jí umožnily mít skutečný vliv na každodenní činnosti zmíněného orgánu.

1. Charakteristiky pracovního vztahu mezi účastníky řízení

63. Konečně lotyšská vláda zdůrazňuje, že vztah mezi společníky nebo akcionáři kapitálové společnosti a členy řídicí rady této společnosti je založen na důvěře, takže musí být možné ukončit pracovní vztah s těmito členy, když dojde k její ztrátě.

65. Podle judikatury musí být pojem „zaměstnanec“, na nějž se vztahuje právo Unie, zvláště pak ve smyslu směrnice 92/85, vymezen objektivními kritérii, která charakterizují pracovní vztah s ohledem na práva a povinnosti daných osob¹⁵.

66. Přiznání postavení zaměstnance tedy nemůže záviset na kvalifikaci pracovního vztahu dotčenými účastníky řízení ani na uzavření pracovní smlouvy. Jak Soudní dvůr uvedl

64. S analýzou těchto vedlejších účastníků řízení se neztotožňuji. Stejně jako

¹⁵ — Výše uvedené rozsudky Lawrie-Blum (bod 17) a Kiiski (bod 25). Viz také rozsudek ze dne 17. července 2008, Raccanelli (C-94/07, Sb. rozh. s. I-5939, bod 36).

ve výše uvedeném rozsudku Kiiski, právní povaha *sui generis* pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva nemůže mít nijaký dopad na postavení zaměstnance ve smyslu práva Unie¹⁶. Rozhodl rovněž, že formální kvalifikace jakožto osoby samostatně výdělečně činné z hlediska vnitrostátního práva nevylučuje, že osoba musí být kvalifikována jako zaměstnanec ve smyslu práva Unie, pokud je její nezávislost pouze fiktivní¹⁷.

a že se případně může lišit podle jednotlivých oblastí použití²⁰.

69. Co se týče konkrétně existence vztahu podřízenosti, pokud je mi známo, Soudní dvůr dosud neměl příležitost upřesnit povahu a význam kontroly, které postačují k tomu, aby byl dán takovýto vztah.

67. V projednávané věci tedy nemůže být okolnost, že účastníci řízení neuzavřeli pracovní smlouvu a uzavřeli smlouvu mandátní, rozhodná pro to, zda je jejich pracovní vztah z hlediska směrnice 92/85 zaměstnanecký, nebo nezávislý.

70. Vyslovil se k situaci řídících pracovníků společnosti v rozsudku Asscher²¹, v němž měl za to, že ředitel společnosti, který byl jejím jediným akcionářem, nevykonává svou činnost v rámci vztahu podřízenosti, takže nemůže být považován za pracovníka [zde zaměstnance] ve smyslu článku 39 ES²². Generální advokát P. Léger ve svém stanovisku, které předložil Soudnímu dvoru ve věci, ve které byl vydán tento rozsudek, odůvodnil tento postoj skutečností, že se takový řídící pracovník nenachází pod vedením žádné jiné osoby ani žádného orgánu, které by on sám nekontroloval²³.

68. Podle judikatury závisí tato kvalifikace v každém případě na posouzení všech skutečností, které charakterizují pracovní vztah mezi účastníky řízení¹⁸. Je rovněž nesporné, že pojem „zaměstnanec“ nesmí být v právu Unie vykládán restriktivně¹⁹. Krom toho je připuštěno, že tento pojem není jednoznačný

71. Soudní dvůr dále upřesnil, že toto řešení nelze automaticky vztáhnout na manžela nebo manželku takového ředitele nebo ředitelky, protože osobní a vlastnické vztahy mezi manželi vyplývající z manželství nevylučují,

16 — Výše uvedený rozsudek Kiiski (bod 26 a citovaná judikatura).

17 — Rozsudek ze dne 13. ledna 2004, Allonby (C-256/01, Recueil, s. I-873, bod 79).

18 — Výše uvedený rozsudek Agegate (bod 36) a rozsudek ze dne 4. února 2010, Genc (C-14/09, Sb. rozh. s. I-931, body 26 a 27).

19 — Výše uvedený rozsudek Genc (bod 19 a citovaná judikatura).

20 — Rozsudek ze dne 12. května 1998, Martínez Sala (C-85/96, Recueil, s. I-2691, bod 31).

21 — Rozsudek ze dne 27. června 1996 (C-107/94, Recueil, s. I-3089).

22 — Bod 26.

23 — Bod 29 stanoviska.

aby v rámci organizace podniku existoval vztah podřízenosti charakteristický pro pracovní poměr²⁴.

Postavení řídicího pracovníka jako takového tedy nemůže vyloučit, aby dotčená osoba s ohledem na organizaci podniku podléhala pravomoci tohoto podniku.

72. Rozhodl rovněž, že okolnost, že pracovníci společnosti, které zajišťovaly námořní přepravu, pověření činnostmi souvisejícími s vykládkou zboží, byli členy těchto společností jakožto společníci, není překážkou toho, aby se nacházeli ve vztahu podřízenosti vůči podniku²⁵.

75. Zadruhé, aby bylo možné posoudit existenci vztahu podřízenosti, pokud jde o takového řídicího pracovníka, je třeba zohlednit všechny skutečnosti, které charakterizují pracovní vztah s podnikem a vzít v rámci tohoto posouzení v úvahu povahu jeho funkce. Konstatování existence takového vztahu podřízenosti musí tedy zohledňovat skutečnost, že funkce řídicího pracovníka svou povahou zahrnuje výkon velmi širokých pravomocí a že nemá mezi zaměstnanci hierarchicky nadřízeného.

73. Ze všech těchto skutečností mohu vyvodit následující závěry.

74. Zaprvé výkon funkce řídicího pracovníka společnosti sama o sobě nevylučuje existenci vztahu podřízenosti. Jak to chápu já, ve výše uvedeném rozsudku Asscher byla existence takového vztahu s ohledem na ředitele dotčené společnosti vyloučena nikoliv z důvodu povahy jeho funkce, ale z důvodu, že dotčená osoba byla jediným akcionářem společnosti, takže ve svém postavení ředitele byla za své řízení odpovědná pouze sobě samému.

76. V rámci tohoto posouzení je tedy podle mého názoru třeba přikládat zvláštní význam podmínkám, za kterých byl řídicí pracovník zaměstnán, kontrole, již podléhal, a podmínkám, za nichž mohl být odvolán.

77. Při přezkoumávání těchto kritérií v projednávané věci poukážu, pokud jde o podmínky, za nichž byla navrhovatelka zaměstnána, na to, že byla jmenována členkou statutárního orgánu žalovanou společností, a to na dobu určitou tří let a byla pověřena spravovat majetek této společnosti, řídit ji a zastupovat ve všech vztazích této společnosti se

24 — Rozsudek ze dne 8. června 1999, Meeusen (C-337/97, Recueil, s. I-3289, bod 15).

25 — Rozsudek ze dne 10. prosince 1991, Merci convenzionali porto di Genova (C-179/90, Recueil, s. I-5889, bod 13).

třetími osobami. Z údajů poskytnutých předkládajícím soudem a lotyšskou vládou také vyplývá, že byla nedílnou součástí žalované společnosti.

78. Situace navrhovatelky se v tomto tedy jasně odlišovala od situace takového mandátáře, jako je advokát nebo účetní expert, který je společností zmocněn k provedení určitého úkolu, ale zůstává ve vztahu k této společnosti třetí osobou.

79. Dále pokud jde o kontrolu, které navrhovatelka podléhala, z předkládacího rozhodnutí a vyjádření účastníků řízení vyplývá, že navrhovatelka odpovídala za své řízení dozorcí radě, se kterou spolupracovala. Je také nesporné, že navrhovatelka během výkonu své funkce pro tuto radu několikrát vypracovala zprávy a informativní sdělení.

80. Konečně, pokud jde o pravomoc k odvolávání z funkce, ze spisu vyplývá, že členové statutárního orgánu mohli být odvoláni rozhodnutím společníků, případně poté, co jejich výkon funkce byl pozastaven dozorcí radou. Jeví se rovněž, že toto odvolání mohlo být založeno pouze na ztrátě důvěry.

81. Zajisté je pravda, jak zdůrazňuje lotyšská vláda, že z těchto údajů nevyplývá, že dozorcí rada nebo společníci mohli každodenně dávat pokyny členům statutárního orgánu.

82. Přesto jen stěží mohu připustit, že členové tohoto orgánu vykonávali za takových podmínek svou funkci zcela nezávisle. Jelikož museli odpovídat za svou činnost entitě, kterou sami nekontrolovali, mohli být odvoláni pro pouhou ztrátu důvěry a tato mohla vyplynout z pouhého nesouhlasu společníků se způsobem, jakým byla společnost řízena, byli ve skutečnosti povinni volit svá rozhodnutí o řízení společnosti v závislosti na očekáváníích členů dozorcí rady a společníků.

83. Z právního a faktického hlediska se situace členů statutárního orgánu blížila tedy více situaci zaměstnance než situaci samostatně výdělečně činné osoby, protože jejich pracovní vztah se společností mohl být zrušen, pokud tato společnost prostřednictvím svých společníků vyjádřila nesouhlas s rozhodnutími, která přijali při výkonu své funkce.

84. Přezkum skutečností, které charakterizují pracovní vztah takové členky statutárního

orgánu kapitálové společnosti, jako je navrhovatelka, se žalovanou společností – s výhradou jejich ověření vnitrostátním soudem – vede podle mého názoru ke kvalifikaci navrhovatelky jakožto zaměstnankyně²⁶.

jakož i z judikatury vyplývá, že těhotné zaměstnankyně musejí být chráněny před výpovědí založenou na jejich stavu, protože taková výpověď by mohla mít nepříznivé důsledky na jejich tělesný a duševní stav a je třeba zabránit tomu, aby tyto zaměstnankyně mohly být podněcovány k tomu, aby dobrovolně přerušily těhotenství, aby neztratily své zaměstnání²⁷.

85. Tato analýza je v souladu s cílem sledovaným článkem 10 směrnice 92/85.

2. Cíl sledovaný článkem 10 směrnice 92/85

86. S ohledem na cíl sledovaný článkem 10 směrnice 92/85 toto ustanovení se logicky použije v rámci předmětného pracovního vztahu. Krom toho v rozporu s tím, co lotyšská vláda a žalovaná společnost uvedly ve svých písemných vyjádřeních, nemá použití směrnice 92/85 na takový pracovní vztah nutně za následek zrušení práva společníků nebo akcionářů společnosti vypovědět smlouvu s řídicími pracovníky této společnosti v případě ztráty důvěry.

87. Pokud jde o první bod, z osmého a jedenáctého bodu odůvodnění směrnice 92/85,

88. Když přezkoumám situaci takové řídicí pracovnice, jako je navrhovatelka, jeví se mi jako rozhodující to, že její pracovní vztah, na jehož základě je nedílnou součástí této společnosti, může být ukončen rozhodnutím přijatým orgánem, jež navrhovatelka již z povahy věci nekontroluje, a jehož vůlí ukončit pracovní vztah je proto pro ni závazná.

89. Tato situace podle mého názoru zcela odpovídá kontextu, v němž má být použit článek 10 směrnice 92/85, protože v tomto případě existuje riziko, že pracovní vztah ženy se společností, jejíž je nedílnou součástí, bude ukončen z důvodu jejího těhotenství. Řídicí pracovnice společnosti, která může být odvolána v jakémkoliv okamžiku proti své vůli, může být rovněž podněcována k tomu, aby přerušila své těhotenství jako jakákoliv jiná zaměstnankyně přidělená na podřízené pracovní místo, pokud by se mohla

26 — Viz rovněž v tomto smyslu rozsudek ze dne 7. května 1998, *Clean Car Autoservice* (C-350/96, Recueil, s. I-2521, bod 30).

27 — Viz zejména rozsudek ze dne 11. října 2007, *Paquay* (C-460/06, Sb. rozh. s. I-8511, bod 30 a citovaná judikatura).

domnívat, že ji její těhotenství může připravit o zaměstnání.

zaměstnavatelem a zaměstnancem v průběhu rodičovské dovolené trvá, i když tento zaměstnanec již nevykonává pracovní činnosti, a vztah podřízenosti je proto uvolněn³⁰.

90. Krom toho, jak si vykládám judikaturu Soudní dvůr, jde mu o zajištění užitečného účinku článku 10 směrnice 92/85. Judikoval tak mimo jiné, že toto ustanovení nezakazuje pouze oznámení o výpovědi založené na těhotenství po dobu celého těhotenství a mateřské dovolené. Zakazuje také přijetí přípravných kroků k podání výpovědi z důvodu těhotenství nebo narození dítěte²⁸.

93. Mám za to, že použití směrnice 92/85 na pracovní vztah dotčený v původním řízení je v souladu s judikaturou.

91. Podle Soudního dvora členské státy nemohou při použití článku 10 směrnice 92/85 měnit význam pojmu „výpověď“ a zbavit účinku rozsah ochrany, kterou toto ustanovení poskytuje, a ohrozit tak jeho užitečný účinek²⁹.

94. Konečně druhý bod mé argumentace se vztahuje ke skutečnosti, že takový výklad působnosti směrnice 92/85 neukládá členským státům povinnost, aby zrušily právo společníků nebo akcionářů společnosti kdykoliv odvolat zmocnění řídících pracovníků, pokud již v ně nemají důvěru.

92. Ve stejném smyslu Soudní dvůr ve výše uvedeném rozsudku Kiiski rozhodl, že zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou zůstává během tohoto období zaměstnancem ve smyslu práva Unie, takže může ukončit tuto dovolenou za tím účelem, aby měla nárok na mateřskou dovolenou podle ustanovení směrnice 92/85. Soudní dvůr měl tak za to, že pracovní poměr mezi

95. Jak znovu uvidíme v rámci přezkumu druhé předběžné otázky, článek 10 směrnice 92/85 neukládá členským státům, aby absolutně zakázaly podat výpověď ženě během těhotenství až do ukončení její mateřské dovolené. Ukládá jim povinnost, aby přijaly nezbytná opatření za tím účelem, aby taková výpověď nebyla založena na těhotenství nebo narození dítěte a aby mohla být podána pouze v případech připuštěných vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

28 — Tamtéž (bod 33).

29 — Tamtéž (bod 32).

30 — Výše uvedený rozsudek Kiiski (body 31 a 32).

96. Článek 10 směrnice 92/85 není tedy předurčen k tomu, aby zpochybnil právo členských států nebo Unie upravit práva a povinnosti řídících pracovníků společnosti, jakož i podmínky jejich odvolání³¹. Jeho cílem je uložit členským státům povinnost přijmout opatření určená k zaručení účinného použití základní zásady rovného zacházení pro muže a ženy, podle níž dání výpovědi ženě na základě jejího těhotenství představuje přímou diskriminaci založenou na pohlaví³².

článku 4 směrnice Rady 97/80/ES³³ musí členský stát také přijmout nezbytné opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bylo na žalovaném, aby prokázal, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení³⁴.

98. Námitka vznesená společností, která je odpůrkyní, a lotyšskou vládou, že použití článku 10 směrnice 92/85 na jednatelce společnosti představuje neodůvodněný zásah do práv společníků, není podle mého názoru odůvodněna.

97. Podle čl. 10 odst. 1 směrnice 92/85 tedy může členský stát stanovit, že společníci společnosti, kteří mají za to, že ztratili důvěru ve svou jednatelku, mají právo ukončit svůj pracovní vztah, i když je tato těhotná. Tento členský stát musí nicméně v souladu s čl. 10 odst. 2 této směrnice stanovit, že tito společníci musejí uvést toto odůvodnění výpovědi písemně. Podle čl. 10 odst. 3 zmíněné směrnice musí členský stát rovněž zavést opatření umožňující takto odvolané jednatelce, aby nechala přezkoumat, případně před soudem, skutečnost, že uvedené odůvodnění ve skutečnosti není založeno na těhotenství. Podle

99. Stručně vyjádřeno, taková členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, jako je navrhovatelka, musí být považována za zaměstnankyni, pokud jsou splněny tři následující podmínky, a sice zaprvé že byla s ohledem na podmínky, za nichž byla zaměstnána, nedílnou součástí společnosti, zadruhé vykonávala své činnosti pod kontrolou takových

31 — Pokud jde o členy řídícího orgánu evropské společnosti, viz článek 39 nařízení Rady (ES) č. 2157/2001 ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti (SE) (Úř. věst. L 294, s. 1; Zvl. vyd. 06/04, s. 251).

32 — Výše uvedený rozsudek Paquay (bod 29 a citovaná judikatura).

33 — Směrnice ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (Úř. věst. 1998, L 14, s. 6; Zvl. vyd. 05/03, s. 264).

34 — O takový případ by se mohlo jednat například, pokud by jednatelka společnosti, které by společníci pravidelně obnovovali svou důvěru, byla odvolána ze své funkce poté, co by oznámila své těhotenství.

orgánů, jako jsou rada společníků nebo dozorčí rada, které nekontrolovala nebo na něž nemohla mít rozhodující vliv, a zatřetí mohla být odvolána jedním z těchto orgánů pouze z důvodu, že tyto v ni ztratily důvěru.

B — Ke druhé předběžné otázce

102. Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 10 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátním právním předpisům, podle nichž členka statutárního orgánu kapitálové společnosti může být odvolána bez jakéhokoli omezení, zejména pokud jde o těhotenství.

100. V souladu s touto judikaturou je na vnitrostátním soudu, aby ověřil, zda jsou tyto podmínky splněny³⁵.

103. Částečně jsem již na tuto otázku odpověděl.

101. S ohledem na tyto skutečnosti tedy navrhuji na první otázku odpovědět tak, že členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, která vykonává činnosti spojené s řízením této společnosti za odměnu, může být považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85, a proto může požívat ochrany před výpovědí stanovené v článku 10 této směrnice, jestliže je na základě svého jmenování nedílnou součástí uvedené společnosti, vykonává svou činnost pod kontrolou orgánů této společnosti, jako jsou valná hromada a dozorčí rada, které sama nekontroluje, a může být těmito orgány odvolána ze samotného důvodu, že v ni ztratili důvěru.

104. Jak jsme již viděli, článek 10 směrnice 92/85 ukládá členským státům povinnost, aby přijaly nezbytná opatření k zákazu toho, aby zaměstnankyni byla dána výpověď z důvodů spojených s jejím těhotenstvím. Nezakazuje však ukončení pracovního poměru během období ochrany zaměstnankyně stanoveného v tomto článku 10, pokud je toto ukončení založeno na jiných důvodech stanovených vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

105. Stejně jako vlády, které jsou vedlejšími účastníky tohoto řízení, jsem toho názoru, že článek 10 směrnice 92/85 nebrání tomu, aby členský stát zavedl odlišný režim pro jednatele společnosti a pro jiné zaměstnankyně, které nemají stejné pravomoci ani odpovědnosti,

³⁵ — Výše uvedený rozsudek Raccanelli (bod 37).

a jež se proto nenacházejí ve srovnatelné situaci. Nicméně členský stát musí ve všech případech zaručit zákaz výpovědi z důvodů spojených s těhotenstvím.

brání vnitrostátním právním předpisům, podle nichž může být člen statutárního orgánu kapitálové společnosti odvolán bez omezení, a to v rozsahu, v němž uvedené právní předpisy povolují toto odvolání z důvodu spojeného s těhotenstvím.

106. S ohledem na tyto úvahy je takové ustanovení vnitrostátních právních předpisů, jako je čl. 224 odst. 4 obchodního zákoníku, které nestanoví omezení práva společníků odvolat členy statutárního orgánu, v rozporu s právem Unie pouze v rozsahu, v němž povoluje takové odvolání z důvodů spojených s těhotenstvím.

109. Vnitrostátnímu soudu konkrétně přísluší, aby ověřil, že důvody odvolání navrhovatelky nejsou spojeny s jejím těhotenstvím. Pokud by se však ukázalo, že tomu tak je, nemohla by mít taková výpověď svůj právní základ v čl. 224 odst. 4 obchodního zákoníku.

107. Samotná skutečnost, že toto ustanovení je méně ochranné než vnitrostátní právní předpisy použitelné na jiné pracovníky, není sama o sobě v rozporu s článkem 10 směrnice 92/85. Pokud se tento rozdíl v zacházení – zdůrazňují ještě jednou – uplatní na pracovníce, které se nacházejí v odlišných situacích³⁶, může být v souladu s diskreční pravomocí, kterou čl. 10 odst. 1 této směrnice výslovně přiznává členským státům.

110. Je zajisté pravda, jak zdůraznila žalovaná společnost, že článek 10 směrnice 92/85 nemůže být použit ve sporu, v němž stojí proti sobě jednotlivci, přímo. Mohl by být nicméně použit ve sporu se zaměstnavatelem, který by byl součástí veřejné moci³⁷. Je však třeba připomenout, že vnitrostátní soud musí vykládat své vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu v souladu s právem Unie za účelem dosažení výsledku jím sledovaného a pokud takový výklad není možný, má povinnost nepoužít ustanovení svého vnitrostátního práva, které je v rozporu s právem Unie, má-li podle svých procesních pravidel takovou pravomoc³⁸.

108. Navrhují tedy odpovědět na druhou otázku tak, že článek 10 směrnice 92/85

36 — Je třeba připomenout, že když členské státy provádějí právo Unie, musejí dodržovat základní zásady, k nimž patří zásada zákazu diskriminace (rozsudky ze dne 13. července 1989, Wachauf, 5/88, Recueil, s. 2609, bod 19, a ze dne 3. května 2007, Advocaat voor de Wereld, C-303/05, Sb. rozh. s. I-3633, bod 45, jakož i citovaná judikatura).

37 — Ve výše uvedeném rozsudku Jiménez Melgar Soudní dvůr připustil, že článek 10 směrnice 92/85 je přímo použitelný (bod 34).

38 — Rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 116).

111. Je třeba rovněž dodat, že podle rozsudku Küçükdeveci³⁹ platí, že jelikož článek 10 směrnice 92/85 pouze konkretizuje základní zásadu rovného zacházení pro muže a ženy tím, že zakazuje dát těhotné ženě výpověď, která by byla založena na jejím těhotenství, měl by vnitrostátní soud, který by ve svém vnitrostátním procesním právu nenašel dostatečné prameny pro nepoužití ustanovení vnitrostátního práva odůvodňujícího takovou výpověď, tuto pravomoc na základě přednosti základní zásady⁴⁰.

113. Připomeňme, že směrnice 76/207 ve svém čl. 2 odst. 1 stanoví, že zásadou rovného zacházení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Článek 5 odst. 1 této směrnice stanoví, že uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.

C — *Dodatečné poznámky*

114. Jak jsem již výše uvedl, výpověď daná zaměstnankyni z důvodu těhotenství představuje podle ustálené judikatury přímou diskriminací na základě pohlaví, která je v rozporu s čl. 5 odst. 1 směrnice 76/207⁴².

112. Vzhledem k tomu, že použití směrnice 92/85 na věc v původním řízení podléhá ověření kritérií, která Soudní dvůr upřesní v rozsudku, jež v této věci vydá, ze strany vnitrostátního soudu a vzhledem k tomu, že její použití má tedy v této fázi podmíněčný charakter, může se jevit jako nezbytné zaujmout postoj ohledně možných důsledků směrnic 76/207 a 86/613 pro vyřešení sporu⁴¹, abych tak v případě potřeby dostal požadavku užitečnosti pro předkládající soud.

115. Pokud by předkládající soud měl za to, že i když je navrhovatelka v postavení zaměstnankyně ve smyslu směrnice 92/85, přesto nespadá do působnosti této směrnice, neboť neuvědomila žalovanou společnost o svém stavu za podmínek stanovených vnitrostátním právem, nic by to neměnilo na tom, že by se na její situaci vztahovala směrnice 76/207 a že by ukončení její smlouvy, pokud by bylo

39 — Rozsudek ze dne 19. ledna 2010 (C-555/07, Sb. rozh. s. I-365).

40 — Bod 56.

41 — Vedlejší účastníci, kteří se zúčastnili ústní části řízení, byli vyzváni Soudním dvorem, aby se vyslovili k relevanci těchto směrnic pro projednávanou věc.

42 — Rozsudek ze dne 4. října 2001, Tele Danmark (C-109/00, Recueil, s. I-6993, bod 25 a citovaná judikatura).

založeno na jejím těhotenství, muselo být považováno za protiprávní a musela by za ně být uložena sankce.

116. V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 6 směrnice 76/207 a judikatury zavedou členské státy do svého vnitrostátního právního řádu nezbytná opatření, aby zaručily osobám, které jsou oběťmi diskriminace ve smyslu této směrnice, účinnou a efektivní soudní ochranu, jakož i náhradu újmy⁴³.

117. Naproti tomu, pokud by předkládající soud měl za to, že navrhovatelka vykonávala svou činnost jako samostatně výdělečně činná osoba, vztahovala by se na její situaci směrnice 86/613, podle jejíhož článku 2 se tato směrnice použije na všechny osoby, které vykonávají výdělečnou činnost na vlastní účet za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy.

118. Směrnice 86/613 ve svém článku 4 výslovně odkazuje na zásadu rovného zacházení vymezenou ve směrnici 76/207, která – připomeňme si – zakazuje ve svém článku 3 jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví.

Krom toho směrnice 76/207 ukládá členským státům, aby přijaly nezbytná opatření k zajištění toho, aby byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku všechna ustanovení statutů svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení. Určení rozsahu ochrany přiznané právem Unie samostatně výdělečně činné ženě proto vyžaduje výklad směrnice 76/207 ve spojení se směrnicí 86/613⁴⁴.

119. Důvody, proč Soudní dvůr a zákonodárce Unie připustily, aby výpověď daná zaměstnankyní z důvodu těhotenství představovala přímou diskriminaci na základě pohlaví, proti které je odůvodněno stanovit zvláštní ochranná opatření, se uplatní i v případě odvolání zmocnění samostatně výdělečně činné ženy z téhož důvodu.

120. Jednostranné odvolání zmocnění mandantem před uplynutím doby, na kterou byla mandátní smlouva stranami sjednána, které je založeno na těhotenství mandatářky, se totiž může týkat pouze žen a představuje tak diskriminaci na základě pohlaví. Krom není patrné, že by nebezpečí, které může mít takové

43 — Výše uvedený rozsudek Paquay (body 43 až 46).

44 — Rozsudek ze dne 6. dubna 2000, Jørgensen (C-226/98, Recueil, s. I-2447, bod 26).

odvolání pro tělesný a duševní stav těhotné ženy, bylo menší než nebezpečí způsobené zrušením zaměstnaneckého poměru. V obou případech se jedná o nebezpečí způsobené strachem ze ztráty existenčních prostředků.

123. Soudní dvůr ve výše uvedeném rozsudku Tele Danmark upřesnil, že tato analýza je použitelná také tehdy, pokud byla pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou⁴⁶.

121. Konečně není patrné, že by nevýhody, které mohou vyplynout pro mandanta z překážky na straně mandatárky spojené s těhotenstvím a následně porodem, byly velmi odlišné od nevýhod, jimiž zaměstnavatelé argumentovali s cílem odůvodnit ukončení pracovní smlouvy a jež Soudní dvůr soustavně zamítá z důvodu významu zásad zaručených směrnicí 76/207.

124. Je zajisté pravda, že směrnice 86/613 neobsahuje škálu práv zaručených směrnicí 92/85, jako jsou právo na organizaci práce, na mateřskou dovolenou a zachování práv spojených s pracovní smlouvou během těhotenství a této dovolené. Nic to však nemění na tom, že užitečný účinek zákazu diskriminace na základě pohlaví by byl ohrožen, pokud by mandant mohl jednostranně odvolat zmocnění před uplynutím doby, na kterou byla mandátní smlouva sjednána z důvodu spojení s těhotenstvím.

122. Soudní dvůr v bodě 26 rozsudku Webb⁴⁵ dospěl k závěru, že i když je přítomnost zaměstnance pro zaměstnavatele nutně základní podmínkou náležitého provádění pracovní smlouvy, ochrana zaručená ženě během těhotenství a poté po porodu právem Unie, nemůže záviset na tom, zda je přítomnost dotčené osoby během období odpovídajícího její mateřské dovolené nezbytná pro náležitý chod podniku, v němž je zaměstnána. Podle Soudního dvora by opačný výklad zbavil ustanovení směrnice 76/207 jejich užitečného účinku.

125. V případě pracovní neschopnosti mandatárky spojené s těhotenstvím a během období této pracovní neschopnosti, by podle mého názoru mohla být platná mandátní smlouva pozastavena, nikoliv však vypovězena.

45 — Rozsudek ze dne 14. července 1994 (C-32/93, Recueil, s. I-3567).

46 — Bod 30.

126. Tento výklad je v souladu s vůlí zákonodárce Unie co možná nejvíce přiblížit situaci samostatně výdělečně činných žen k situaci zaměstnankyň. Směrnice 86/613 tak v první fázi vyzvala členské státy, aby zkoumaly, zda a za jakých podmínek samostatně výdělečně činné ženy mohou mít během přerušení své činnosti z důvodu těhotenství nebo mateřství přístup ke službám poskytujícím dočasnou náhradu, které jim umožní přerušit svou pracovní činnost nebo mít nárok na peněžité dávky.

127. Návrh směrnice, která by měla nahradit směrnicí 86/613 stanoví, že samostatně výdělečně činné ženy mají nárok na placenou mateřskou dovolenou za podmínek, které jim přiznávají ochranu, která je srovnatelná s ochranou zaměstnankyň⁴⁷.

128. S ohledem na tyto úvahy jsem toho názoru, že bylo-li rozvázání pracovního vztahu s navrhovatelkou ze strany žalované společnosti založeno na jejím těhotenství, představuje toto v každém případě diskriminaci, která je v rozporu se základní zásadou rovného zacházení zavedenou směrnicí 76/207, a pokud jde o samostatně výdělečně činné osoby, touto směrnicí ve spojení se směrnicí 86/613.

D — K omezení časových účinků rozsudku, který bude vydán

129. Lotyšská vláda se domáhá toho, aby Soudní dvůr omezil časové účinky rozsudku, který bude ve věci vydán, pokud by tento měl vést k prohlášení neslučitelnosti čl. 224 odst. 4 obchodního zákoníku s právem Unie. Tato vláda zakládá takový návrh na skutečnosti, že podle tohoto ustanovení odvolávaly lotyšské kapitálové společnosti členky svých statutárních orgánů, pokud již neměly důvěru v tyto osoby, aniž zohledňovaly jejich těhotenství.

130. Vzhledem k tomu, že jsem toho názoru, že taková odvolání, pokud nejsou založena na těhotenství, nejsou v rozporu s článkem 10 směrnice 92/85, měl by být dotčený návrh, pokud Soudní dvůr sdílí můj názor, považován za bezpředmětný.

⁴⁷ — Viz návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice 86/613/EHS [KOM(2008) 636 v konečném znění].

IV — Závěry

131. S přihlédnutím ke všem výše uvedeným úvahám navrhuji Soudnímu dvoru, aby na otázky položené Augstākās Tiesas Senāts odpověděl následujícím způsobem:

- „1) Členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, která vykonává činnosti spojené s řízením této společnosti za odměnu, může být považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, a proto může požívat ochrany před výpovědí stanovené v článku 10 této směrnice, jestliže je na základě svého jmenování nedílnou součástí uvedené společnosti, vykonává svou činnost pod kontrolou orgánů této společnosti, jako jsou valná hromada a dozorčí rada, které sama nekontroluje, a může být těmito orgány odvolána ze samotného důvodu, že v ni ztratili důvěru.
- 2) Článek 10 směrnice 92/85 brání vnitrostátním právním předpisům, podle nichž člen statutárního orgánu kapitálové společnosti může být odvolán bez omezení, a to v rozsahu, v němž uvedené právní předpisy povolují toto odvolání z důvodu spojeného s těhotenstvím.“