

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

11. listopadu 2010*

Ve věci C-232/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Augstākās Tiesas Senāts (Lotyšsko) ze dne 13. května 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 25. června 2009, v řízení

Dita Danosa

proti

LKB Līzings SIA,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J.N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Arabadžev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a P. Lindh, soudci,

* Jednací jazyk: lotyština.

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 1. července 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za D. Danosa V. Libertem, zvěřināta advokāte, a A. Rasou, zvěřināta advokāta paligs,

- za LKB Lizings SIA L. Liepou, zvěřināts advokāts, jakož i S. Kravale a M. Zalānsem,

- za lotyšskou vládu K. Drēviņa a Z. Rasnača, jako zmocněnkyněmi,

- za řeckou vládu M. Apešosem, jakož i S. Trekli a S. Vodina, jako zmocněnci,

- za maďarskou vládu R. Somssich, M. Fehérem a K. Szijjártó, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi A. Saukou a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 2. září 2010,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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 (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

- 2 Tato žádost byla podána ve sporu, v němž proti sobě stojí D. Danosa a společnost LKB Lizings SIA (dále jen „LKB“) a jehož předmětem je rozhodnutí valné hromady této společnosti s ručením omezeným o odvolání D. Danosa z funkce členky statutárního orgánu této společnosti.

Právní rámec

Právní úprava Unie

Směrnice 76/207/EHS

- 3 Článek 2 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS 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“), 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“.

- 4 Článek 2 odst. 7 směrnice 76/207 stanoví, že touto směrnicí „nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství“. Dále 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.

- 5 Článek 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 stanoví:

„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

[...]

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

Směrnice 86/613/EHS

- 6 Článek 1 směrnice Rady 86/613/EHS 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) 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 směrnice [76/207/EHS a [směrnice Rady] 79/7/EHS [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)].“

- 7 Samostatně výdělečně činné osoby jsou v čl. 2 písm. a) směrnice 86/613 definovány jako všechny osoby, které vykonávají výdělečnou činnost na vlastní účet za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy.
- 8 Článek 3 této směrnice stanoví, že zásadou rovného zacházení se pro účely této směrnice rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo, zejména s ohledem na manželský nebo rodinný stav.
- 9 Článek 8 uvedené směrnice zní takto:

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

- mít přístup ke službám poskytujícím dočasnou náhradu nebo příslušným systémům sociálního zabezpečení na jejich území,

nebo

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

Směrnice 92/85

10 Devátý a patnáctý bod odůvodnění směrnice 92/85 znějí takto:

„vzhledem k tomu, 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;

[...]

vzhledem k tomu, že 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; že je proto nutné stanovit zákaz výpovědi.“

11 Podle čl. 2 písm. a) směrnice 92/85 se těhotnou zaměstnankyní rozumí „těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.

12 Článek 10 této směrnice zní:

„K zaručení [těhotným] zaměstnankyním [a zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním] ve smyslu článku 2 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 zaměstnankyním ve smyslu článku 2 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 zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně;
- 3) členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodu 1 protiprávní.“

Vnitrostátní právní úprava

Zákoník práce

- 13 Článek 3 zákoníku práce (*Darba likums, Latvijas Vēstnesis*, 2001, č. 105) definuje zaměstnance jako fyzickou osobu, která na základě pracovní smlouvy a za sjednanou odměnu vykonává určitou práci pod vedením zaměstnavatele.

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

- 15 Článek 44 odst. 3 uvedeného zákoníku stanoví:

„Se členy statutárních orgánů kapitálových společností se uzavře pracovní smlouva, nejsou-li zaměstnání na základě jiné občanskoprávní smlouvy. Jsou-li členové statutárních orgánů společnosti jmenováni na základě pracovní smlouvy, uzavře se tato smlouva na dobu určitou.“

- 16 Článek 109 zákoníku práce, nazvaný „Zákazy a omezení stanovené zaměstnavateli v souvislosti s ukončením pracovního poměru“, stanoví:

„1. Zaměstnavateli se zakazuje vypovědět ženě pracovní smlouvu během jejího těhotenství a 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.“

Obchodní zákoník

- 17 Článek 221 obchodního zákoníku (*Komerclikums, Latvijas Vēstnesis, 2000, č. 158/160*) zní takto:

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

[...]

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 čtvrtletně předložit dozorčí radě zprávu o činnosti a finanční situaci společnosti a dozorčí radu neprodleně informovat o zhoršení finanční situace společnosti nebo o jiných zásadních okolnostech týkajících se obchodní činnosti společnosti.

[...]

8. Členové statutárního orgánu mají právo na odměnu, která odpovídá jejich odpovědnosti a finančnímu stavu společnosti. Výše odměny se stanoví rozhodnutím dozorčí rady, a pokud tato nebyla ustavena, valnou hromadou.“

18 Článek 224 obchodního zákoníku, nazvaný „Jmenování a odvolávání členů statutárního orgánu“, stanoví:

„1. Valná hromada jmenuje a odvolává členy statutárního orgánu. Valná hromada zasílá kanceláři obchodního rejstříku oznámení o odvolání členů statutárního orgánu, změně jejich jednatelských oprávnění a jmenování nových členů. K tomuto oznámení se přiloží výpis ze zápisu z jednání 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 rozhodnutím 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 členy statutárního orgánu lze odvolat pouze ze závažného důvodu. Závažným důvodem se rozumí překročení zmocnění, nesplnění povinností, nezpůsobilost k řízení společnosti, jednání v rozporu se zájmy společnosti, jakož i ztráta důvěry.“

Zákon o sociálním pojištění

¹⁹ Zákon o sociálním pojištění (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis*, 1997, č. 274/276), který zakotvuje základní zásady sociálního pojištění a upravuje jeho finanční a organizační uspořádání, ve svém čl. 1 písm. c) uznává za zaměstnance také členy statutárních orgánů obchodních společností.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 20 Rozhodnutím ze dne 21. prosince 2006 o založení společnosti LKB jmenovala akciová společnost Latvijas Krājbanka AS žalobkyni v původním řízení do funkce jediné členky statutárního orgánu („valde“) posledně uvedené společnosti.
- 21 Rozhodnutím ze dne 11. ledna 2007 upravila dozorčí rada („padome“) společnosti LKB odměnu vyplácenou členům statutárního orgánu této společnosti, jakož i jiné související podmínky a pověřila svého předsedu, aby uzavřel nezbytné dohody k zajištění výkonu tohoto rozhodnutí.
- 22 Podle předkládacího rozhodnutí nebyla pro výkon funkce člena statutárního orgánu uzavřena žádná občanskoprávní smlouva. Společnost LKB toto tvrzení zpochybňuje a uvádí, že s D. Danosa byla uzavřena mandátní smlouva. Dita Danosa si přála uzavřít pracovní smlouvu, ale společnost LKB dala přednost tomu, že jí funkci členky statutárního orgánu svěřila na základě zmocnění.
- 23 Valná hromada („dalibnieku sapulce“) společnosti LKB dne 23. července 2007 rozhodla o odvolání D. Danosa z funkce členky statutárního orgánu. Dotyčné bylo dne 24. července 2007 zasláno úředně ověřené vyhotovení zápisu z jednání této valné hromady.

- 24 Dita Danosa měla za to, že byla ze své funkce odvolána protiprávně, a proto dne 31. srpna 2007 podala proti společnosti LKB žalobu k Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (obvodní soud Riga-centrum).
- 25 Dita Danosa před tímto soudem tvrdila, že po svém jmenování řádně plnila své pracovní povinnosti, které jsou upraveny ve stanovách společnosti a jednacím řádu statutárního orgánu. Tvrdila také, že poněvadž za svou práci pobírala odměnu a čerpala dovolenou, je třeba mít za to, že zde existoval pracovní poměr. Její odvolání bylo podle jejího tvrzení v rozporu s článkem 109 zákoníku práce, který se týká zákazu dát výpověď těhotným zaměstnankyním, neboť v okamžiku výpovědi byla v jedenáctém týdnu těhotenství. Podle D. Danosa existuje rozpor mezi čl. 224 odst. 4 obchodního zákoníku, který dovoluje valné hromadě kdykoli ukončit spolupráci se členy statutárního orgánu, a čl. 109 odst. 1 zákoníku práce, který těhotným ženám poskytuje určité záruky v sociální oblasti.
- 26 Vzhledem k tomu, že žaloba D. Danosa byla zamítnuta jak v prvním stupni řízení, tak v odvolacím řízení, podala D. Danosa dovolání k předkládajícímu soudu.
- 27 Dita Danosa před tímto soudem tvrdila, že je třeba ji považovat za pracovníci [zde „zaměstnankyni“] ve smyslu práva Unie bez ohledu na to, zda je za ni považována podle lotyšského práva. Krom toho s ohledem na zákaz výpovědi obsažený v článku 10 směrnice 92/85 a na mimořádný zájem, který má být tímto ustanovením chráněn v právních vztazích všeho druhu, v nichž mohou být identifikovány charakteristické

rysy pracovního poměru, musí lotyšský stát usilovat všemi prostředky, včetně prostředků soudních, aby těhotným zaměstnankyním zajistil právní a sociální záruky stanovené v jejich prospěch.

- 28 Společnost LKB se naproti tomu domnívá, že členové statutárního orgánu kapitálové společnosti neplní svěřené úkoly pod vedením jiné osoby, takže je nelze považovat za pracovníky ve smyslu práva Unie. Podle ní je zcela odůvodněné stanovit rozdílnou úroveň ochrany pro pracovníky a pro členy statutárního orgánu kapitálové společnosti s ohledem na vztah důvěry, s nímž je spojen výkon činnosti svěřené členům takového orgánu. Právo Unie podle společnosti LKB výslovně rozlišuje mezi osobami, které své úkoly vykonávají pod vedením zaměstnavatele, a osobami, které vykonávají řídicí pravomoc a jsou především zástupci zaměstnavatele, a nikoli jeho podřízenými.
- 29 Předkládající soud uvádí, že z judikatury Soudního dvora týkající se pojmu „zaměstnankyně“, jakož i z cíle směrnice 92/85, kterým je ochrana těhotných žen před výpovědí, lze vyvodit, že pokud členka statutárního orgánu společnosti pod tento pojem spadá, použije se i na ni článek 10 směrnice 92/85, a to i přestože čl. 224 odst. 4 obchodního zákoníku nestanoví žádné omezení pro odvolání osob, na které se vztahuje, nehledě na to, zda má členka uvedeného orgánu uzavřenu pracovní smlouvu, či nikoli. Podle tohoto soudu jak směrnice 76/207, tak směrnice 92/85 zakazují ukončení pracovního poměru s těhotnou ženou.

30 Augstākās Tiesas Senāts měl za to, že spor, který mu byl předložen, nastoluje otázky výkladu práva Unie, a proto se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Má být člen statutárního orgánu kapitálové společnosti považován za zaměstnance ve smyslu práva Společenství?
- 2) Je slučitelné s článkem 10 směrnice 92/85 a s judikaturou Soudního dvora to, 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?“

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

31 Úvodem je třeba poukázat na to, že na jednání před Soudním dvorem došlo k neshodám ohledně skutečností předcházejících sporu v původním řízení, které se týkaly hlavně důvodů, jež vedly společnost LKB k odvolání D. Danosa z funkce členky statutárního orgánu této společnosti, a ohledně otázky, zda byla tato společnost o těhotenství žalobkyně v původním řízení uvědomena, a pokud ano, kdy se tak stalo.

- 32 Zatímco společnost LKB tvrdila, že těhotenství D. Danosa nijak neovlivnilo rozhodnutí, kterým byla dotyčná odvolána, a uvedla, že ani sama dotyčná netvrdila, že by důvodem jejího odvolání bylo její těhotenství, žalobkyně v původním řízení napadla verzi skutkových okolností předloženou společností LKB, prohlásila, že důvodem jejího odvolání bylo její těhotenství, a snažila se vyjasnit okolnosti, za nichž bylo toto rozhodnutí o odvolání přijato.
- 33 Je na vnitrostátním soudu, aby zjistil skutečnosti, které vedly ke sporu v původním řízení, a vyvodil z nich důsledky pro rozhodnutí, které má vydat (viz zejména rozsudek ze dne 16. září 1999, *WWF a další*, C-435/97, Recueil, s. I-5613, bod 32).
- 34 V rámci rozdělení pravomocí mezi soudy Unie a vnitrostátní soudy je totiž v zásadě věcí vnitrostátního soudu, aby ověřil, zda jsou ve věci, kterou projednává, splněny skutkové podmínky pro použití právní normy Unie, přičemž Soudní dvůr při rozhodování o předběžné otázce může případně podat upřesnění, aby vnitrostátnímu soudu poskytl vodítko při jeho výkladu (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 4. července 2000, *Haim*, C-424/97, Recueil, s. I-5123, bod 58, jakož i ze dne 4. června 2009, *Vatsouras a Koupatantze*, C-22/08 a C-23/08, Sb. rozh. s. I-4585, bod 23).
- 35 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, otázky položené v projednávané věci vycházejí z předpokladu, že k odvolání D. Danosa z její funkce členky statutárního orgánu společnosti LKB došlo nebo mohlo dojít hlavně z důvodu jejího těhotenství. Tento soud si klade otázku, zda je s právem Unie slučitelná vnitrostátní právní úprava, která sice zakazuje výpověď z důvodů spojených s těhotenstvím, avšak nestanoví žádné omezení pro odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti.

- 36 Za těchto okolností Soudnímu dvoru přísluší, aby na předběžné otázky týkající se výkladu práva Unie, které mu položil předkládající soud, odpověděl s tím, že na tomto soudu bude ponecháno ověření konkrétních okolností sporu, který je před ním projednáván, a zejména rozhodnutí o tom, zda hlavním důvodem sporného rozhodnutí o odvolání bylo těhotenství žalobkyně v původním řízení.
- 37 V rozsahu, v němž lotyšská vláda a Evropská komise svým postojem ke skutkovým okolnostem věci v původním řízení zpochybňují, že by předběžné otázky byly pro řešení sporu, který byl vnitrostátnímu soudu předložen, relevantní, stačí konstatovat, že předkládací rozhodnutí neobsahuje nic, co by dovolovalo tvrdit, že tyto otázky, k jejichž užitečnosti se ostatně předkládající soud vyjádřil, jsou zjevně hypotetické nebo zjevně nemají žádný vztah k realitě a předmětu sporu v původním řízení.

K první otázce

- 38 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda má být členka statutárního orgánu kapitálové společnosti, která vykonává činnost pro tuto společnost, považována za zaměstnankyni ve smyslu směrnice 92/85.
- 39 Podle ustálené judikatury platí, že pojem „zaměstnankyně“ ve smyslu této směrnice nelze vykládat různě podle jednotlivých vnitrostátních právních řádů a musí být vymezen objektivními kritérii, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob. Základní charakteristikou pracovního poměru je přitom okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu (v kontextu volného

pohybu pracovníků a zásady stejné odměny mužů a žen viz obdobně rozsudky ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, s. 2121, body 16 a 17, a ze dne 13. ledna 2004, Allonby, C-256/01, Recueil, s. I-873, bod 67, jakož i v kontextu směrnice 92/85 rozsudek ze dne 20. září 2007, Kiiski, C-116/06, Sb. rozh. s. I-7643, bod 25).

- 40 Právní povaha *sui generis* pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva nemůže mít žádný dopad na postavení pracovníka ve smyslu práva Unie (viz výše uvedený rozsudek Kiiski, bod 26 a citovaná judikatura). Pokud určitá osoba splňuje podmínky vyjmenované v bodě 39 tohoto rozsudku, je povaha právního vztahu, kterým je vázána ke druhé straně pracovního vztahu, pro účely směrnice 92/85 nerozhodná (v kontextu volného pohybu pracovníků viz obdobně rozsudky ze dne 31. května 1989, Bettray, 344/87, Recueil, s. 1621, bod 16, a ze dne 26. února 1992, Raulin, C-357/89, Recueil, s. I-1027, bod 10).
- 41 Stejně tak formální kvalifikace jakožto osoby samostatně výdělečně činné z hlediska vnitrostátního práva nevylučuje, že určitá osoba musí být kvalifikována jako zaměstnankyně ve smyslu směrnice 92/85, pokud je její nezávislost pouze fiktivní, a zakrývá tak pracovní poměr ve smyslu této směrnice (viz obdobně výše uvedený rozsudek Allonby, bod 71).
- 42 Z toho vyplývá, že na rozdíl od toho, co tvrdí společnost LKB, kvalifikace vztahu mezi kapitálovou společností a členy jejího statutárního orgánu podle lotyšského práva nebo skutečnost, že taková společnost a členové uvedeného orgánu neuzavřeli pracovní smlouvu, nemohou být pro kvalifikaci uvedeného vztahu pro účely směrnice 92/85 určující.

- 43 Jak vyplývá z vyjádření předložených Soudnímu dvoru, v projednávané věci není sporu o tom, že D. Danosa vykonávala pravidelně a za odměnu činnost pro LKB, přičemž plnila úkoly jediné členky statutárního orgánu, které jí byly stanoveny ve stanovách této společnosti a v jednacím řádu tohoto orgánu. Na rozdíl od toho, co tvrdí uvedená společnost, není v tomto ohledu rozhodné, že vyhotovením tohoto řádu byla pověřena sama žalobkyně v původním řízení.
- 44 Uvedená vyjádření se naproti tomu rozcházejí v otázce, zda mezi D. Danosa a společností LKB byl dán vztah podřízenosti, či dokonce takový stupeň podřízenosti, jaký požaduje judikatura Soudního dvora týkající se obecně pojmu „pracovník“ ve smyslu práva Unie, a konkrétně pojmu „zaměstnankyně“ ve smyslu směrnice 92/85.
- 45 Společnost LKB, jakož i lotyšská a řecká vláda tvrdí, že pokud jde o členy statutárního orgánu kapitálové společnosti, vztah podřízenosti požadovaný judikaturou Soudního dvora u těchto členů chybí. Společnost LKB a lotyšská vláda tvrdí, že člen statutárního orgánu, jako je žalobkyně v původním řízení, plní své povinnosti zpravidla na základě mandátní smlouvy, samostatně a aniž dostává pokyny. Tvrdí, že vztah mezi společníky kapitálové společnosti nebo případně dozorčí radou na jedné straně a členy statutárního orgánu na straně druhé musí být založen na důvěře, takže musí být možné pracovní vztah mezi stranami rozvázat, jakmile dojde ke ztrátě této důvěry.
- 46 Na otázku, zda je dán vztah podřízenosti ve smyslu výše uvedené definice pojmu „pracovník“, je nutno odpovědět v rámci každého konkrétního případu v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které mezi stranami panují.

- 47 Členství ve statutárním orgánu kapitálové společnosti ještě samo o sobě nevyklučuje, že se žalobkyně v původním řízení nacházela vůči této společnosti ve vztahu podřízenosti. Je totiž třeba zkoumat podmínky, za nichž byl člen orgánu do funkce přijat, povahu funkce, která mu byla svěřena, rámec, v němž je tato funkce vykonávána, rozsah pravomoci dotyčného a kontrolu, jíž podléhá v rámci společnosti, jakož i okolnosti, za nichž může být odvolán.
- 48 Nejprve je třeba konstatovat, jak již uvedl generální advokát v bodech 77 až 84 svého stanoviska, že zkoumání těchto skutečností ve věci v původním řízení především ukazuje, že D. Danosa byla jmenována jedinou členkou statutárního orgánu společnosti LKB na dobu určitou v trvání tří let, že byla pověřena správou majetku této společnosti, jejím řízením a zastupováním a že byla její nedílnou součástí. K otázce, kterou Soudní dvůr položil na jednání, nebylo možné zjistit, kým nebo kterým orgánem byla žalobkyně v původním řízení jmenována.
- 49 Dále, i když měla D. Danosa při výkonu své funkce prostor pro uvážení, byla ze své řídicí činnosti povinna skládat účty dozorčí radě a spolupracovat s ní.
- 50 Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru konečně vyplývá, že v lotyšském právu smí být člen statutárního orgánu ze své funkce odvolán rozhodnutím společníků, případně po pozastavení výkonu této funkce dozorčí radou. Rozhodnutí o odvolání D. Danosa tedy bylo přijato orgánem, který již z povahy věci neovládala a který mohl kdykoli rozhodnout proti její vůli.

- 51 Nelze sice vyloučit, že členové takového řídicího orgánu společnosti, jako je statutární orgán, nespádají pod pojem „pracovník“ definovaný v bodě 39 tohoto rozsudku – s ohledem na zvláštní funkci, které je jim svěřena, jakož i s ohledem na rámec, v němž je tato funkce vykonávána, a na způsob, jakým se tak děje – nicméně člen takového orgánu, který za odměnu vykonává činnost pro společnost, která ho jmenovala a jejíž je nedílnou součástí, který svou činnost vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a který může být ze své funkce kdykoli a bez omezení odvolán, splňuje *prima facie* podmínky pro to, aby byl považován za pracovníka ve smyslu výše uvedené judikatury Soudního dvora.
- 52 Pokud jde o pojem „těhotná zaměstnankyně“, je třeba připomenout, že ta je v čl. 2 písm. a) směrnice 92/85 definována jako „těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.
- 53 Pro účely této směrnice měl zákonodárce Unie v úmyslu dát pojmu „těhotná zaměstnankyně“ autonomní význam v rámci práva Unie, i když v případě jednoho aspektu této definice, který se týká podmínek informování zaměstnavatele zaměstnankyní o jejím stavu, použil odkaz na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti (výše uvedený rozsudek *Kiiski*, bod 24).
- 54 Pokud jde o otázku, zda ve věci v původním řízení byla společnost LKB uvědomena o těhotenství D. Danosa, je třeba připomenout, že posouzení relevantních skutečností projednávané věci přísluší předkládajícímu soudu, a nikoli Soudnímu dvoru, jak to vyplývá z bodu 33 tohoto rozsudku.

- 55 Dále, i když čl. 2 písm. a) směrnice 92/85 odkazuje na vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti, pokud jde o postup, jakým zaměstnankyně informuje zaměstnavatele o svém stavu, tento postup nicméně nemůže vést k tomu, že by se tak zcela vytratila podstata zvláštní ochrany ženy zakotvené v článku 10 této směrnice, který zakazuje dát výpověď těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním krátce po porodu nebo kojícím zaměstnankyním, s výjimkou mimořádných případů z důvodů nesouvisejících s jejich stavem. Jestliže zaměstnavatel věděl o těhotenství zaměstnankyně, aniž o něm byl uvědomen samotnou dotyčnou osobou, bylo by v rozporu s cílem a duchem směrnice 92/85 vykládat znění čl. 2 písm. a) této směrnice restriktivně a upírat dotyčné zaměstnankyni ochranu před výpovědí stanovenou v uvedeném článku 10.
- 56 S ohledem na předchozí úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že na členku statutárního orgánu kapitálové společnosti, která pro tuto společnost vykonává činnost a je její nedílnou součástí, je nutno pohlížet tak, že má postavení zaměstnankyně pro účely směrnice 92/85, pokud svou činnost po určitou dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a pokud za tuto činnost pobírá odměnu. Předkládajícímu soudu přísluší provést nezbytné ověření skutkových okolností, aby bylo možné posoudit, zda je tomu tak ve sporu, který mu byl předložen.

Ke druhé otázce

- 57 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 10 směrnice 92/85 vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou jde

v původním řízení a která umožňuje odvolat členku statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, a zejména bez ohledu na těhotenství dotyčné osoby.

- 58 Pokud jde o rozsah zákazu výpovědi obsaženého v článku 10 směrnice 92/85, je třeba na úvod připomenout, že cílem směrnice 92/85 je podpořit zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- 59 Již před vstupem směrnice 92/85 v platnost Soudní dvůr rozhodl, že podle zásady zákazu diskriminace, a zejména podle ustanovení směrnice 76/207, musí být ochrana proti propuštění přiznána ženě nejen v průběhu mateřské dovolené, ale rovněž v průběhu celého trvání těhotenství. Podle Soudního dvora se může propuštění během tohoto období týkat pouze žen, a je tedy přímou diskriminací na základě pohlaví (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 8. listopadu 1990, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, C-179/88, Recueil, s. I-3979, bod 13; ze dne 30. června 1998, *Brown*, C-394/96, Recueil, s. I-4185, body 24 až 27, a ze dne 11. října 2007, *Paquay*, C-460/06, Sb. rozh. s. I-8511, bod 29).
- 60 Právě vzhledem k riziku, které představuje případná výpověď pro tělesný a duševní stav těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, včetně zvláště závažného rizika, že by to mohlo být důvodem, že by těhotná zaměstnankyně dobrovolně svoje těhotenství přerušila, stanovil zákonodárce Unie v článku 10 směrnice 92/85 zvláštní ochranu žen tím, že zakotvil zákaz propuštění v období od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené (viz výše uvedený rozsudek *Paquay*, bod 30 a citovaná judikatura).

- 61 Během uvedené doby nestanoví článek 10 směrnice 92/85 žádnou výjimku nebo zrušení zákazu výpovědi těhotných zaměstnankyň kromě zvláštních případů, které nesouvisí s jejich stavem, a za podmínky, že zaměstnavatel takovou výpověď písemně odůvodní (rozsudky ze dne 14. července 1994, *Webb*, C-32/93, Recueil, s. I-3567, bod 22; *Brown*, uvedený výše, bod 18; ze dne 4. října 2001, *Tele Danmark*, C-109/00, Recueil, s. I-6993, bod 27, a *Paquay*, uvedený výše, bod 31).
- 62 V případě, že by předkládající soud rozhodl, že v projednávané věci *D. Danosa* spadá pod pojem „těhotné zaměstnankyně“ ve smyslu směrnice 92/85 a že rozhodnutí o odvolání, o které jde v původním řízení, bylo přijato na základě důvodů souvisejících hlavně s těhotenstvím dotyčné, bylo by třeba uvést, že i když bylo takové rozhodnutí přijato na základě ustanovení vnitrostátního práva umožňujících odvolání člena statutárního orgánu bez omezení, je neslučitelné se zákazem výpovědi podle článku 10 této směrnice.
- 63 Naproti tomu rozhodnutí o odvolání přijaté v době od počátku těhotenství do skončení mateřské dovolené na základě důvodů, které nesouvisí s těhotenstvím žalobkyně v původním řízení, by nebylo v rozporu s uvedeným článkem 10, to však za podmínky, že zaměstnavatel uvede písemně náležité odůvodnění výpovědi a výpověď dotyčné je dovolena předmětnými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi v souladu s ustanoveními čl. 10 bodů 1 a 2 této směrnice.
- 64 V případě, že by předkládající soud rozhodl, že s ohledem na povahu činnosti, kterou *D. Danosa* vykonávala, a na rámec, ve kterém byla tato činnost vykonávána, nelze v projednávané věci ochranu před výpovědí členky statutárního orgánu kapitálové společnosti vyvozovat ze směrnice 92/85, protože dotyčná nemá postavení „těhotné

zaměstnankyně“ ve smyslu této směrnice, bylo by třeba zkoumat, zda se žalobkyně v původním řízení může případně domáhat ochrany před diskriminací na základě pohlaví poskytované směrnicí 76/207, což je norma, na kterou předkládající soud v textu svých otázek neodkázal, ale na niž tento soud a někteří zúčastnění, kteří předložili vyjádření k Soudnímu dvoru, učinili narážku.

- 65 V tomto ohledu je třeba připomenout, že čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207 stanoví, že „[u]platňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o [...] podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění“.
- 66 Jak vyplývá z bodu 59 tohoto rozsudku, podle zásady zákazu diskriminace, a zejména podle ustanovení směrnice 76/207, musí být ochrana proti propuštění ženě přiznána nejen v průběhu mateřské dovolené, ale rovněž v průběhu celého trvání těhotenství. Podle Soudního dvora se může propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo z jiného důvodu založeného hlavně na těhotenství týkat pouze žen, a je tedy přímou diskriminací na základě pohlaví (viz výše uvedený rozsudek Paquay, bod 29 a citovaná judikatura).
- 67 Je třeba konstatovat, že jednostranné odvolání zmocnění mandantem před sjednaným termínem z důvodu těhotenství zmocněnkyně nebo z důvodu založeného hlavně na tomto jejím stavu se může týkat pouze žen. I kdyby D. Danosa neměla postavení „těhotné zaměstnankyně“ v širokém slova smyslu doporučeném ve směrnici 92/85, připustit, že by společnost mohla odvolat z funkce členku svého statutárního orgánu

vykonávající takovou funkci, jaká je popsána ve věci v původním řízení, by bylo v rozporu s cílem spočívajícím v zajištění ochrany, který sleduje čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207, pakliže je odvolání založeno hlavně na těhotenství dotyčné.

- 68 Jak již Soudní dvůr uvedl, cílem sledovaným pravidly práva Unie upravujícími rovné postavení mužů a žen v oblasti práv těhotných žen a žen krátce po porodu je ochrana zaměstnankyň před porodem a po porodu (viz rozsudek ze dne 8. září 2005, McKenna, C-191/03, Sb. rozh. s. I-7631, bod 42).
- 69 Tohoto cíle, kterým se řídí jak směrnice 92/85, tak směrnice 76/207, by nebylo možné dosáhnout, kdyby ochrana před výpovědí přiznaná právem Unie těhotným ženám závisela na formální kvalifikaci jejich pracovního vztahu ve vnitrostátním právu nebo na volbě toho či onoho typu smlouvy v okamžiku jejich přijetí.
- 70 Jak vyplývá z bodu 33 tohoto rozsudku, předkládajícímu soudu přísluší určit relevantní okolnosti sporu, který mu byl předložen, a ověřit, zda bylo rozhodnutí o odvolání založeno hlavně na těhotenství žalobkyně v původním řízení, jak to předpokládají položené předběžné otázky. V případě, že tomu tak bylo, není důležité, zda uvedená žalobkyně spadá do rozsahu působnosti směrnice 92/85, směrnice 76/207 nebo – pakliže ji předkládající soud kvalifikuje jako „osobu samostatně výdělečně činnou“ – směrnice 86/613, která se vztahuje na osoby samostatně výdělečně činné a která doplňuje směrnici 76/207, jak vyplývá z jejího článku 1, pokud jde o uplatňování zásady rovného zacházení na tyto osoby, přičemž stejně jako posledně uvedená směrnice zakazuje jakoukoli přímou či nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Bez ohledu na to, která směrnice se použije, je důležité zajistit dotyčné ochrany, kterou právo

Unie přiznává těhotným ženám v případech, že právní vztah mezi ní a jinou osobou byl ukončen z důvodu jejího těhotenství.

71 Tento závěr je ostatně potvrzen zásadou rovnosti žen a mužů zakotvenou v článku 23 Listiny základních práv Evropské unie, který stanoví, že tato rovnost musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

72 Nakonec je třeba připomenout, že pokud jde o důkazní břemeno použitelné za takových okolností, jaké jsou dány ve věci v původním řízení, přísluší vnitrostátnímu soudu, aby uplatnil příslušná ustanovení směrnice Rady 97/80/ES 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), která se podle svého čl. 3 odst. 1 písm. a) použije na situace, na něž se vztahuje směrnice 76/207, a pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, směrnice 92/85.

73 Z článku 4 odst. 1 směrnice 97/80 v tomto ohledu vyplývá, že 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, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

- 74 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že článek 10 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou jde v původním řízení a která umožňuje odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, pokud má dotyčná osoba postavení „těhotné zaměstnankyně“ ve smyslu této směrnice a pokud rozhodnutí o odvolání, které vůči ní bylo přijato, je založeno hlavně na jejím těhotenství. I kdyby dotyčná členka statutárního orgánu toto postavení neměla, zůstává nicméně skutečností, že se odvolání členky statutárního orgánu vykonávající takovou funkci, jaká je popsána ve věci v původním řízení, z důvodu těhotenství nebo z důvodu založeného hlavně na tomto stavu, může týkat pouze žen, a představuje tedy přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a 7 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 76/207.

K nákladům řízení

- 75 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) **Na členku statutárního orgánu kapitálové společnosti, která pro tuto společnost vykonává činnost a je její nedílnou součástí, je nutno pohlížet tak, že má postavení zaměstnankyně pro účely 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 (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), pokud svou činnost po určitou dobu vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a pokud za tuto činnost pobírá odměnu. Předkládajícímu soudu přísluší provést nezbytné ověření skutkových okolností, aby bylo možné posoudit, zda je tomu tak ve sporu, který mu byl předložen.

- 2) Článek 10 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou jde v původním řízení a která umožňuje odvolání členky statutárního orgánu kapitálové společnosti bez omezení, pokud má dotyčná osoba postavení „těhotné zaměstnankyně“ ve smyslu této směrnice a pokud rozhodnutí o odvolání, které vůči ní bylo přijato, je založeno hlavně na jejím těhotenství. I kdyby dotyčná členka statutárního orgánu toto postavení neměla, zůstává nicméně skutečností, že se odvolání členky statutárního orgánu vykonávající takovou funkci, jaká je popsána ve věci v původním řízení, z důvodu těhotenství nebo z důvodu založeného hlavně na tomto stavu, může týkat pouze žen, a představuje tedy přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu s čl. 2 odst. 1 a 7 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 76/207/EHS 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, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002.

Podpisy.