

DANOSA

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

11. november 2010\*

Kohtuasjas C-232/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Augstākās Tiesas Senātsi (Lāti) 13. mai 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 25. juunil 2009, menetluses

**Dita Danosa**

*versus*

**LKB Lizings SIA,**

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (ettekandja) ja P. Lindh,

\* Kohtumenetluse keel: läti.

kohtujurist: Y. Bot,  
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 1. juuli 2010. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- D. Danosa, esindajad: *zvērīnāta advokāte* V. Liberte ja *zvērīnāta advokāta palīgs* A. Rasa,
  
- LKB Līzings SIA, esindajad: *zvērīnāts advokāts* L. Liepa ning S. Kravale ja M. Zalāns,
  
- Läti valitsus, esindajad: K. Drēviņa ja Z. Rasnača,
  
- Kreeka valitsus, esindajad: M. Apessos ning S. Trekli ja S. Vodina,
  
- Ungari valitsus, esindajad: R. Somssich, M. Fehér ja K. Szíjjártó,

– Euroopa Komisjon, esindajad: A. Sauka ja M. van Beek,

olles 2. septembri 2010. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

### **otsuse**

- <sup>1</sup> Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) tõlgendamist.
- <sup>2</sup> Kõnealune taotlus esitati D. Danosa ja LKB Lizings SIA (edaspidi „LKB”) vahelise vaidluse raames, mis puudutab LKB osanike koosoleku otsust kutsuda D. Danosa selle osühingu juhatuse liikme kohalt tagasi.

## Õiguslik raamistik

### *Liidu õigusnormid*

#### Direktiiv 76/207/EMÜ

- 3 Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT erivaljaanne 05/01, lk 187), muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ (EÜT L 269, lk 15; ELT erivaljaanne 05/04, lk 255) (edaspidi „direktiiv 76/207”), artikli 2 lõige 1 sätestab, et „võrdse kohtlemise põhimõte [tähendab] seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga”.
- 4 Direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 7 näeb ette, et see direktiiv „ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega”. Lisaks näeb see lõige ette, et naise halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega direktiivi 92/85 tähenduses on direktiivi 76/207 tähenduses diskrimineerimine.

- 5 Direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkti c sõnastuse kohaselt:

„Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et ei esine ei otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, seoses järgmisega:

[...]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine [...]"

Direktiiv 86/613/EMÜ

- 6 Nõukogu 11. detsembri 1986. aasta direktiivi 86/613/EMÜ füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega (EÜT L 359, lk 56; ELT erivaljaanne 05/01, lk 330) artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kooskõlas järgmiste sätetega kindlustada, et liikmesriigid kohaldaksid füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate või nende tegevuses

osalevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet nendes küsimustes, mida ei ole direktiividega 76/207/EMÜ ja 79/7/EMÜ [nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT L 6, lk 24; ELT eriväljaanne 05/01, lk 215)] hõlmatud”.

- 7 Füüsilisest isikust ettevõtjana käsitatakse direktiivi 86/613 artikli 2 punkti a määratluse kohaselt kõiki isikuid, kes vastavalt siseriiklikus õiguses sätestatud tingimustele tegelevad oma nimel ettevõtlusega.
- 8 Kõnealuse direktiivi artikkel 3 sätestab, et võrdse kohtlemise põhimõte tähendab selles direktiivis seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.
- 9 Nimetatud direktiivi artikkel 8 on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid peavad välja selgitama, kas ja millistel tingimustel naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja füüsilisest isikust ettevõtjate naistel on õigus ametitegevuse katkestuse ajal, mis on seotud raseduse ja sünnitusega, saada

– abi korras ajutist asendust või kehtivaid siseriiklikke sotsiaalteenuseid

või

- sotsiaalkindlustussüsteemist või mõnest teisest avalikust sotsiaalkaitstesüsteemist rahalist hüvitist.”

Direktiiv 92/85

- 10 Direktiivi 92/85 põhjendused 9 ja 15 on sõnastatud järgmiselt:

„rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele;

[...]

vallandamisoht seoses nende olukorraga võib mõjuda kahjulikult rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile; tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine.”

- 11 Direktiivi 92/85 artikli 2 punkti a kohaselt on rase töötaja „rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast”.

12 Selle direktiivi artikkel 10 on sõnastatud järgmiselt:

„Selleks et tagada artiklis 2 määratletud [rasedatele, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvatele] töötajatele nende käesoleva artikli alusel tunnustatud tervise- ja ohutus-alaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:

- 1) liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni artikli 8 lõikes 1 nimetatud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku;
  
- 2) artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse;
  
- 3) liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta artiklis 2 määratletud töötajaid sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on punkti 1 alusel ebaseaduslik.”



## *Siseriiklik õigus*

### Tööseadustik

- 13 Tööseadustiku (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr 105) artikli 3 kohaselt on töötaja füüsiline isik, kes teeb töölepingu alusel tööandja juhatusel teatud tööd, mille eest ta saab kokkulepitud tasu.
  
- 14 Selle seadustiku artiklis 4 sisalduva määratluse kohaselt on tööandja iga füüsiline või juriidiline isik või õigusvõimeline isikute ühing, kes palkab töölepingu alusel vähemalt ühe töötaja.
  
- 15 Nimetatud seadustiku artikli 44 lõige 3 näeb ette:

„Kapitaliühingute juhtorganite liikmetega sõlmitakse tööleping, välja arvatud juhul, kui nad on tööle võetud muu tsiviilõigusliku lepingu alusel. Kui kapitaliühingu juhtorgani liikmed valitakse oma ametikohale töölepingu alusel, sõlmitakse see leping tähtajaliselt.”

16 Tööseadustiku artikkel 109 „Vallandamiskeelud ja -piirangud” sätestab:

„1. Tööandjal on keelatud lõpetada töölepingut rasedaga, samuti sünnitusele järgneval aastal või kui naine toidab last rinnaga, siis kogu sellel perioodil, välja arvatud artikli 101 lõike 1 punktides 1, 2, 3, 4, 5 ja 10 nimetatud juhtudel.”

#### Äriseadustik

17 Äriseadustiku (Komerclikums, *Latvijas Vēstnesis*, 2000, nr 158/160) artikkel 221 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Juhatus on äriühingu juhtorgan, mis esindab ja juhib äriühingut.

[...]

5. Juhatus peab osanike koosolekut teavitama tehingutest, mis on sõlmitud äriühingu ja selle osaniku, nõukogu liikme või juhatuse liikme vahel.

6. Juhatus esitab nõukogule vähemalt kord kvartalis ülevaate äriühingu majandustegevusest ja majanduslikust olukorrast, samuti teatab nõukogule kohe äriühingu majandusliku olukorra olulisest halvenemisest ja muudest äriühingu majandustegevusega seotud olulistest asjaoludest.

[...]

8. Juhatusel on õigus saada tasu, mis vastab nende ülesannetele ja äriühingu majanduslikule olukorrale. Tasu suurus määratakse kindlaks nõukogu otsusega või juhul, kui ühing ei ole nõukogu, siis osanike koosoleku otsusega.”

18 Äriseadustiku artikkel 224 „Juhatusel liikmete valimine ja tagasikutsumine” sätestab:

„1. Juhatusel liikmed valitakse ja kutsutakse tagasi osanike koosoleku otsusega. Juhatusel liikme volituse lõppemise, esindusõiguse muutmise või uute juhatusel liikmete valimise kohta esitatakse äriregistrile teade. Teatele tuleb lisada väljavõte asjaomase osanike koosoleku protokollist.

[...]

3. Juhatuse liige valitakse tähtajaliselt kolmeks aastaks, kui põhikirjas ei ole ette nähtud lühemat tähtaega.

4. Juhatuse liikme võib tagasi kutsuda osanike otsusega. Kui äriühingul on nõukogu, võib see juhatuse liikme volituse peatada kuni osanike koosoleku toimumiseni, kuid mitte kaemaks kui kaheks kuuks.

[...]

6. Põhikirjaga võib ette näha, et juhatuse liikme võib tagasi kutsuda ainult mõjuval põhjusel. Igal juhul loetakse nende põhjuste hulka võimu kuritarvitamine, kohustuste täitmata jätmine, võimetus äriühingut juhtida, äriühingu kahjustamine ja usalduse kaotamine.”

Sotsiaalkindlustuse seadus

<sup>19</sup> Läti sotsiaalkindlustuse seadus (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis*, 1997, nr 274/276), mis sätestab sotsiaalkindlustuse olulised põhimõtted ja reguleerib sotsiaalkindlustuse finants- ja organisatsioonilisi struktuure, käsitab oma artikli 1 punktis c töötajatena ka äriühingute juhatuse liikmeid.

## Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 20 Aktsiaselts Latvijas Krājbanka valis Dita Danosa LKB Lizings 26. detsembri 2006. aasta asutamisosuses selle osühingu juhatuse (*valde*) ainsaks liikmeks.
- 21 LKB nõukogu (*padome*) 11. jaanuari 2007. aasta otsusega määrati juhatuse liikmete tasu ja muud lisatingimused ning volitati nõukogu esimeest otsuse täitmiseks vajalike lepinguid sõlmima.
- 22 Eelotsusetaotluse kohaselt ei sõlmitud tsiviilõiguslikku lepingut juhatuse liikme ülesannete täitmise kohta. LKB vaidleb sellele vastu, väites, et D. Danosaga sõlmiti käsundusleping. D. Danosa olla soovinud sõlmida töölepingut, kuid LKB olla eelistanud anda talle juhatuse liikme ülesanded käsunduslepingu alusel.
- 23 LKB osanike koosolek (*dalībnieku sapulce*) otsustas 23. juulil 2007 D. Danosa juhataja ametikohalt tagasi kutsuda. Talle saadeti 24. juulil 2007 tõestatud väljavõte osanike koosoleku protokollist.

- 24 Leides, et tema tagasikutsumine juhataja ametikohalt oli õigusvastane, esitas D. Danosa 31. augustil 2007 Rīgas pilsētas Centra rajona tiesale (Riia kesklinna rajooni kohus) LKB vastu hagi.
- 25 D. Danosa väitis nimetatud kohtus, et alates tema valimisest oli ta nõuetekohaselt täitnud oma tööülesandeid, mis on sätestatud äriühingu põhikirjas ja juhatuse reeglendis. Ta kinnitas ka, et ta sai oma töö eest tasu ja talle oli antud puhkust, mistõttu tuleb eeldada töösuhte olemasolu. Ta leidis, et arvestades, et ta oli tagasikutsumise hetkel üheteistkümnendat nädalat rase, oli tema vallandamine vastuolus tööseadustiku artikliga 109, mis keelab raseda töötaja vallandamise. D. Danosa väitel on äriseadustiku artikli 224 lõige 4, mis lubab osanike koosolekul juhatuse liikmete ametivolitused igal ajal lõpetada, vastuolus tööseadustiku artikli 109 lõikega 1, mis sätestab rasedatele teatavad sotsiaalsed tagatised.
- 26 Kuna D. Danosa nõue jäeti rahuldamata nii esimeses kohtuastmes kui ka apellatsioonikohtus, esitas ta kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule.
- 27 Selles kohtus väitis D. Danosa, et teda tuleb käsitada töötajana liidu õiguse tähenduses, olenemata asjaolust, kas Läti õiguse kohaselt teda selleks peetakse või mitte. Lisaks leidis ta, et arvestades direktiivi 92/85 artiklis 10 sisalduvat vallandamiskeeldu ja olulist huvi, mida see säte kaitseb kõikide õiguskordade kõikides õigussuhetes, millel

on tuvastatavad töösuhete tunnused, peaks Läti riik võtma kasutusele kõik vahendid, sealhulgas kohtulikud, et kindlustada rasedatele töötajatele ette nähtud õiguslikud ja sotsiaalsed tagatised.

- 28 LKB leiab seevastu, et kapitaliühingu juhatuse liikmed ei täida oma ülesandeid teise isiku juhatusel, ning seega ei saa neid pidada töötajateks liidu õiguse tähenduses. Arvestades usaldussuhet, mille olemasolu juhatuse liikmetele pandud ülesannete täitmine eeldab, on täiesti õigustatud erineva tasemega kaitse ettenägemine töötajatele ja juhatuse liikmetele. Liidu õigus eristab sõnaselgelt isikuid, kes täidavad oma ülesandeid tööandja juhtimisel ja isikuid, kellel on juhtimisvolitused ning kes on sisuliselt tööandja esindajad, mitte viimase alluvad.
- 29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et nii Euroopa Kohtu poolt seoses töötaja mõistega väljakujundatud kohtupraktikast kui ka direktiivi 92/85 eesmärgiks olevast rasedate kaitsest vallandamise vastu on tuletatav järeldus, et kui äriühingu juhatuse liige kuulub selle mõiste alla, siis kohaldatakse talle direktiivi 92/85 artiklit 10, olenevata asjaolust, et äriseadustiku artikli 224 lõikes 4 ei ole ette nähtud mingeid piiranguid selles sättes nimetatud isikute tagasikutsumisele, sõltumata sellest, kas asjaomase juhatuse liikmega on sõlmitud tööleping või mitte. Nimetatud kohtu väitel keelab nii direktiiv 76/207 kui ka direktiiv 92/85 lõpetada töösuhete rasedaga.

- 30 Kuna Augstākās tiesas Senāts leidis, et tema lahendada olev vaidlus tōstatab liidu õiguse tõlgendamise küsimusi, siis ta otsustas menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas kapitaliühingu juhtorgani liiget tuleb käsitada töötajana ühenduse õiguse tähenduses?
2. Kas Läti äriseadustiku artikli 224 lõige 4, mis lubab kapitaliühingu juhatuse liikme ilma piirangutega ametist vabastada, eelkõige arvestamata asjaomase juhatuse liikme rasedust, on vastuolus direktiivi 92/85 artikliga 10 ja Euroopa Kohtu praktikaga?”

## Eelotsuse küsimused

### *Sissejuhatavad märkused*

- 31 Sissejuhatuseks tuleb märkida, et Euroopa Kohtus toimunud kohtuistungil vaieldi põhikohtuasja vaidluse faktiliste asjaolude üle; eelkõige põhjuste üle, miks LKB oli D. Danosa selle äriühingu juhatuse liikme kohalt tagasi kutsunud, ja küsimuse üle, kas LKB oli olnud teadlik põhikohtuasja hageja rasedusest, ja kui jah, siis mis kuupäeval D. Danosa oli LKB-d oma rasedusest teavitanud.



- 32 Samal ajal kui LKB väitis, et D. Danosa rasedus ei olnud tagasikutsumise otsust mingil moel mõjutanud ning juhtis tähelepanu asjaolule, et ka D. Danosa ise ei ole väitnud, et ta kutsuti tagasi raseduse tõttu, vaidlustas põhikohtuasja hageja LKB versiooni fakti- listest asjaoludest ning kinnitas, et tema tagasikutsumist põhjendati tema rasedusega ja soovis selgitada selle tagasikutsumise otsuse asjaolusid.
- 33 Liikmesriigi kohtu ülesanne on tuvastada vaidluse aluseks olevad asjaolud ning teha sellest järeldusi oma otsuse jaoks (vt eelkõige 16. septembri 1999. aasta otsus kohtu- asjas C-435/97: WWF jt, EKL 1999, lk I-5613, punkt 32).
- 34 Kuigi liidu ja siseriiklike kohtute pädevuse jaotust arvestades tuleb siseriiklikul koh- tul põhimõtteliselt kontrollida, kas tema menetluses olevas kohtuasjas on liidu õi- gusnormi kohaldamist nõudvad faktilised tingimused täidetud, võib Euroopa Ko- hus eelotsust langetades teha vajaduse korral täpsustusi, mille eesmärk on suunata siseriiklikku kohut temapoolsel tõlgendusel (vt selle kohta 4. juuli 2000. aasta otsus kohtuasjas C-424/97: Haim, EKL 2000, lk I-5123, punkt 58, ning 4. juuni 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-22/08 ja C-23/08: Vatsouras ja Koupatantze, EKL 2009, lk I-4585, punkt 23).
- 35 Nagu ilmneb eelotsusetaotlusest, rajanevad esitatud küsimused praegusel juhul eel- dusel, mille kohaselt D. Danosa tagasikutsumine LKB juhatusel oli või võis peamiselt olla seotud tema rasedusega. Eelotsusetaotluse esitanud kohus juurdleb selle üle, kas liidu õigusega on kooskõlas liikmesriigi õigusnormid, mis küll keelavad vallandamise rasedusega seotud põhjustel, kuid ei näe ette mingeid piiranguid kapitaliühingu juha- tuse liikme tagasikutsumisele.

- 36 Neil asjaoludel peab Euroopa Kohus vastama eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele, mis puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, kuid jätma liikmesriigi kohtu ülesandeks põhikohtuasja konkreetsete asjaolude kontrollimise ja eelkõige selle küsimuse lahendamise, kas vaidlusaluse tagasikutsumise otsuse põhjuseks oli põhiliselt põhikohtuasja hageja rasedus.
- 37 Mis puudutab Läti valitsuse ja Euroopa Komisjoni seisukohta, et põhikohtuasja asjaolud seavad kahtluse alla eelotsuse küsimuste asjakohasuse liikmesriigi kohtus toimuva vaidluse lahenduse jaoks, siis piisab sedastusest, et miski eelotsusetaotluses ei võimalda teha järeldust, et need küsimused, mille otstarvet eelotsusetaotluse esitanud kohus on muu hulgas selgitanud, on ilmselgelt hüpoteetilised või et neil puudub iga-gugune seos põhikohtuasja tegelike asjaolude või selle esemega.

### *Esimene küsimus*

- 38 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas kapitaliühingu juhtorgani liiget, kes osutab sellele ühingule teenuseid, tuleb käsitada töötajana direktiivi 92/85 tähenduses.
- 39 Seoses töötaja mõistega on tähtis meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei saa seda mõistet siseriikliku õiguse kohaselt erinevalt tõlgendada, vaid seda mõistet tuleb määratleda töösuhet iseloomustavate objektiivsete kriteeriumide põhjal, võttes arvesse asjaomaste isikute õigusi ja kohustusi. Töösuhetele on iseloomulik olukord, kus töötaja osutab teatava aja jooksul teisele isikule viimase juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu (vt analoogia alusel töötajate vaba liikumise ning

meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kontekstis eelkõige 3. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 66/85: Lawrie-Blum, EKL 1986, lk 2121, punktid 16 ja 17, ja 13. jaanuari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-256/01: Allonby, EKL 2004, lk I-873, punkt 67, ning direktiivi 92/85 kontekstis 20. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-116/06: Kiiski, EKL 2007, lk I-7643, punkt 25).

- 40 Töösuhte *sui generis* õiguslik olemus siseriiklikus õiguses ei saa mõjutada töötaja määratlust liidu õiguse mõttes (vt eespool viidatud kohtuotsus Kiiski, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika). Kui isik vastab käesoleva kohtuotsuse punktis 39 loetletud tingimustele, siis ei ole direktiivi 92/85 kohaldamise seisukohalt tähtsust õiguslikul seosel, mis teda ühendab töösuhete teise osapoolega (vt analoogia alusel töötajate vaba liikumise kontekstis 31. mai 1989. aasta otsus kohtuasjas 344/87: Bettray, EKL 1989, lk 1621, punkt 16, ja 26. veebruari 1992. aasta otsus kohtuasjas C-357/89: Raulin, EKL 1992, lk I-1027, punkt 10).
- 41 Samamoodi ei välista isiku kvalifitseerimine siseriikliku õiguse kohaselt füüsilisest isikust ettevõtjaks seda, et sama isik tuleb kvalifitseerida töötajaks direktiivi 92/85 tähenduses, kui tema sõltumatus on üksnes fiktiivne, varjates seeläbi töösuhet selle direktiivi tähenduses (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Allonby, punkt 71).
- 42 Sellest järeldub, et vastupidi LKB väidetele ei saa see, kuidas kapitaliühingu ja tema juhatuse liikmete vaheline suhe kvalifitseeritakse Läti õiguse kohaselt või asjaolu, et selline äriühing ja tema juhatuse liikmed ei ole sõlminud töölepingut, määrata kindlaks seda, kuidas kõnealune suhe tuleb kvalifitseerida direktiivi 92/85 kohaldamisel.

- 43 Euroopa Kohtule esitatud märkustest ilmneb, et praegusel juhul ei ole vaidlust selle üle, et D. Danosa osutas korrapäraselt ja tasu eest LKB-le teenuseid, täites juhatuse ainsa liikme kohuseid, mis tulenesid selle äriühingu põhikirjast ja juhatuse reglemendist. Vastupidi asjaomase äriühingu väidetele ei ole selles osas tähtsust asjaolul, et nimetatud juhatuse reglemendi koostamine oli olnud põhikohtuasja hageja enda ülesanne.
- 44 Poolte märkused lahknevad seevastu küsimuses, kas D. Danosa ja LKB vahel oli alluvussuhe või teatav alluvuse aste, mida nõuab Euroopa Kohtu praktika seoses töötaja mõistega liidu õiguse tähenduses üldiselt ja konkreetselt direktiivi 92/85 tähenduses.
- 45 LKB ning Läti ja Kreeka valitsus väidavad, et kapitaliühingu juhatuse liikmete puhul puudub Euroopa Kohtu praktikas nõutav alluvussuhe. LKB ja Läti valitsus märgivad, et niisugune juhatuse liige nagu põhikohtuasja hageja täidab üldreeglina oma kohustusi käsunduslepingu alusel, tehes seda sõltumatult ja saamata selleks juhiseid. Nad rõhutavad, et suhe, mis on ühelt poolt kapitaliühingu osanike ja/või vastavalt asjaoludele selle nõukogu ja teiselt poolt juhatuse liikmete vahel, peab rajanema usaldusel, nii et pooltevahelise töösuhte peaks selle usalduse kadumisel saama lõpetada.
- 46 Küsimusele, kas esineb alluvussuhe töötaja mõistele eespool antud määratluse tähenduses, tuleb igal üksikul juhul vastata lähtuvalt kõikidest pooltevahelisi suhteid iseloomustavatest asjaoludest ja tingimustest.

- 47 Asjaolu, et põhikohtuasja hageja oli kapitaliühingu juhatuse liige, ei välista iseene-  
sest seda, et ta võis olla selle ühinguga alluvussuhtes. Selle asjaolu kontrollimiseks  
tuleb analüüsida juhatuse liikme värbamistingimusi, talle antud ülesannete iseloomu,  
nende ülesannete täitmise raamistikku, tema volituste ulatust, äriühingu poolt tema  
suhtes teostatud kontrolli ning juhatuse liikme tagasikutsumise tingimusi.
- 48 Kõigepealt – ning nagu on välja toodud kohtujuristi ettepaneku punktides 77–84 –  
ilmneb põhikohtuasja asjaolude analüüsist esiteks, et D. Danosa valiti LKM juhatuse  
ainsaks liikmeks tähtajaliselt kolmeks aastaks, et tema ülesandeks oli selle äriühin-  
gu vara haldamine, äriühingu juhtimine ja esindamine ning et ta oli selle äriühingu  
lahutamatu osa. Vastuseks Euroopa Kohtu poolt kohtuistungil esitatud küsimusele  
selgus, et ei ole võimalik kindlaks teha, kes või milline organ põhikohtuasja hageja  
tema ametikohale valis.
- 49 Edasi, olgugi et D. Danosal oli nende ülesannete täitmisel kaalutlusruum, pidi ta oma  
juhtimistegevusest nõukogule aru andma ning viimasega koostööd tegema.
- 50 Lõpuks, Euroopa Kohtule esitatud toimikust ilmneb, et juhatuse liikme võib tagasi  
kutsuda osanike otsusega; vajaduse korral pärast tema volituste peatamist nõukogu  
poolt. D. Danosa tagasikutsumise otsuse tegi seega organ, kes kõigi eelduste kohaselt  
ei allunud tema kontrollile ja kes võis igal hetkel teha põhikohtuasja hageja tahte vas-  
tase otsuse.

- 51 Kuigi ei saa välistada võimalust, et äriühingu juhtorgani, näiteks juhatuse liikmed ei kuulu neile antud ülesannete eripära, nende ülesannete täitmise raamistikku ja nende tegutsemisviisi arvestades töötaja mõiste alla, nii nagu see on määratletud käesoleva kohtuotsuse punktis 39, ei muuda see siiski asjaolu, et niisugune juhatuse liige, kes osutab tasu eest teenuseid ta valinud äriühingule, kes on selle äriühingu oluliseks osaks, kes tegutseb selle äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all ja kelle võib igal hetkel ilma mingite piiranguteta tagasi kutsuda, vastab esmapilgul tingimustele, mis on nõutavad isiku töötajaks kvalifitseerimiseks eespool viidatud Euroopa Kohtu praktika tähenduses.
- 52 Mis puudutab mõistet „rase töötaja”, siis direktiivi 92/85 artikli 2 punktis a on see määratletud kui „rase töötaja, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast”.
- 53 Direktiivi 92/85 kohaldamiseks tahtis liidu seadusandja anda mõistele „rase töötaja” liidu õiguses sõltumatu määratluse, isegi kui ta viitab selle määratluse ühe aspekti osas, nimelt aspekti osas, mis puudutab tööandjale oma olukorrast teatamist, siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele (eespool viidatud kohtuotsus Kiiski, punkt 24).
- 54 Seoses põhikohtuasja puudutava küsimusega, kas LKB teadis D. Danosa rasedusest, tuleb meenutada, et nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse punktist 33, hindab kohtuasja faktilisi asjaolusid eelotsusetaotluse esitanud kohus, mitte Euroopa Kohus.

55 Teisest küljest tuleb märkida, et kuigi direktiivi 92/85 artikli 2 punkt a viitab seoses viisiga, kuidas rase töötaja oma seisundist tööandjale teatab, siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele, ei tähenda see siiski, et see teatamisviis võiks muuta sisutühjaks naise erilise kaitse, mis on sätestatud sama direktiivi artiklis 10, mille kohaselt on keelatud rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate vallandamine, välja arvatud juhtudel, mis ei ole seotud asjaomase töötaja olukorraga. Juhul kui rase töötaja ei ole ise tööandjat oma seisundist teavitanud, kuid tööandja teab tema rasedusest, oleks direktiivi 92/85 eesmärgi ja sisuga vastuolus see, kui selle direktiivi artikli 2 punkti a sõnu tõlgendatakse kitsalt ja ei tunnustataks asjaomase töötaja õigust nimetatud artiklis 10 ette nähtud kaitsele vallandamise eest.

56 Eelnenud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et kapitaliühingu juhatuse liiget, kes osutab sellele ühingule teenuseid ja on selle lahutamatu osa, tuleb käsitada töötajana direktiivi 92/85 tähenduses, kui ta tegutseb teatud aja jooksul selle äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all ja saab selle tegevuse eest tasu. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima faktilisi asjaolusid, mis on vajalikud hindamiseks, kas see on nii ka talle lahendada antud vaidluses.

### *Teine küsimus*

57 Oma teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 92/85 artiklit 10 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, nagu on põhikohtuasjas vaidluse all ning mille kohaselt võib

kapitaliühingu juhatuse liikme ilma piiranguteta tagasi kutsuda, eelkõige arvestamata asjaomase isiku rasedust.

- 58 Seoses direktiivi 92/85 artiklis 10 sisalduva vallandamiskeelu ulatusega tuleb sissejuhatuseks meenutada, et direktiivi 92/85 eesmärk on rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamine.
- 59 Euroopa Kohus sedastas juba enne direktiivi 92/85 jõustumist diskrimineerimiskeelu põhimõtte ja eelkõige direktiivi 76/207 sätete alusel, et kaitse vallandamise vastu tuleb naistele tagada mitte üksnes rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, vaid kogu raseduse vältel. Euroopa Kohus leidis, et vallandamine eelnimetatud ajavahemikel saab puudutada üksnes naisi ning seega on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega (vt selle kohta 8. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-179/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, EKL 1990, lk I-3979, punkt 13; 30. juuni 1998. aasta otsus kohtuasjas C-394/96: Brown, EKL 1998, lk I-4185, punktid 24–27, ja 11. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-460/06: Paquay, EKL 2007, lk I-8511, punkt 29).
- 60 Liidu seadusandja on seda riski arvestades, mida võimalik vallandamine kujutab rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate naistöötajate füüsilisele või vaimsele seisundile, ja pidades silmas iseäranis tõsist riski, et naistöötaja võib raseduse vabatahtlikult katkestada, näinud naistele direktiivi 92/85 artiklis 10 ette erilise kaitse, sätestades keelu töötaja vallandamiseks raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul (vt eespool viidatud kohtuotsus Paquay, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).



- 61 Direktiivi 92/85 artikkel 10 ei näe kõnealuse ajavahemiku osas ette ühtki erandit rasedate töötajate vallandamise keelust, välja arvatud sellised vallandamise juhud, mis ei seonu töötajate seisundiga ja mille puhul tööandja on kohustatud vallandamist kirjalikult põhjendama (14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-32/93: Webb, EKL 1994, lk I-3567, punkt 22; eespool viidatud kohtuotsus Brown, punkt 18; 4. oktoobri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-109/00: Tele Danmark, EKL 2001, lk I-6993, punkt 27, ja eespool viidatud kohtuotsus Paquay, punkt 31).
- 62 Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus otsustab põhikohtuasjas, et D. Danosa kuulub mõiste „rase töötaja” alla direktiivi 92/85 tähenduses ja et põhikohtuasjas vaidluse all olev tagasikutsumise otsus tehti eelkõige tema rasedusega seotud põhjustel, tuleb märkida, et kuigi niisugune tagasikutsumise otsus on tehtud vastavalt liikmesriigi õiguse sätetele, mis lubavad juhataste liikme ilma igasuguste piiranguteta tagasi kutsuda, on see otsus vastuolus nimetatud direktiivi artiklis 10 ette nähtud vallandamiskeeluga.
- 63 Seevastu töötaja raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul tehtud tagasikutsumise otsus, mille põhjused ei ole seotud põhikohtuasja hageja rasedusega, ei ole vastuolus nimetatud artikliga 10, kuid seda siiski tingimusel, et tööandja esitab kirjalikult vallandamise põhjused ja et asjaomase isiku vallandamine on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega, nagu on ette nähtud selle direktiivi artikli 10 punktides 1 ja 2.
- 64 Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus otsustab põhikohtuasjas, et arvestades D. Danosa tegevuse iseloomu ja selle tegevuse raamistikku, ei saa äriühingu juhataste liikme kaitset vallandamise eest tuletada direktiivist 92/85, kuna asjaomane isik ei ole rase töötaja selle direktiivi tähenduses, siis tuleb kontrollida, kas põhikohtuasja

hageja saab tugineda direktiivist 76/207 tulenevale kaitsele soolise diskrimineerimise vastu – eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole oma küsimustes küll vastavale sätteleg viidanud, kuid Euroopa Kohtule esitatud märkustes on nii eelotsusetaotluse esitanud kohus kui ka teatud huvitatud isikud sellele vihjanud.

65 Seoses sellega tuleb meenutada, et direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkt c sätestab, et „võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et ei esine ei otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, seoses [...] töö saamise ja töö tingimus[tega], kaasa arvatud töölt vabastami[sega]”.

66 Nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse punktist 59, tuleb vastavalt diskrimineerimis-keelu põhimõttele ja eelkõige direktiivi 76/207 sätetele kaitse vallandamise vastu naistele tagada mitte üksnes rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal, vaid kogu raseduse vältel. Euroopa Kohus on leidnud, et töötaja vallandamine raseduse tõttu või eelkõige raseduse tõttu saab puudutada üksnes naisi ning seega on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega (vt eespool viidatud kohtuotsus Paquay, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

67 Tuleb märkida, et käsunduslepingu ühepoolne lõpetamine käsundiandja poolt enne kokkulepitud tähtaega põhjusel, et käsundisaaja on rase, või eelkõige viimase raseduse tõttu, saab puudutada üksnes naisi. Isegi kui oletada, et D. Danosa ei olnud rase töötaja direktiivis 92/85 sätestatud laias tähenduses, oleks möönmine, et äriühing võib tagasi kutsuda oma juhatuse liikme, kes täidab niisuguseid

ülesandeid nagu põhikohtuasjas kirjeldatud, vastuolus kaitse-eesmärgiga, mida taotleb direktiivi 76/207 artikli 2 lõige 7, juhul kui selle tagasikutsumise põhjuseks on eelkõige asjaomase isiku rasedus.

- 68 Euroopa Kohus on juba sedastanud, et rasedate või hiljuti sünnitanud naiste õiguste kaitse valdkonnas on meeste ja naiste võrdset kohtlemist puudutavate liidu õigusnormide eesmärk naistöötajate kaitsmine enne ja pärast sünnitust (vt 8. septembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-191/03: McKenna, EKL 2005, lk I-7631, punkt 42).
- 69 Seda eesmärki, mis on nii direktiivi 92/85 kui ka direktiivi 76/207 kehtestamise ajendiks, ei saaks saavutada, kui liidu õigusega rasedatele naistele ette nähtud kaitse valdamise eest sõltuks nende töösuhte formaalsest kvalifikatsioonist siseriiklikus õiguses või lepingu sõlmimise hetkel tehtud valikust üht või teist liiki lepingu kasuks.
- 70 Nagu öeldud käesoleva kohtuotsuse punktis 33, on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne välja selgitada tema lahendada oleva vaidluse olulised asjaolud ja kontrollida, kas tagasikutsumise otsuse põhjuseks oli eelkõige põhikohtuasja hageja rasedus, nagu eeldavad eelotsuse küsimused. Jaatava vastuse korral ei ole tähtsust sellel, kas nimetatud hageja kuulub direktiivi 92/85 või direktiivi 76/207 kohaldamisalasse, või – juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus kvalifitseerib ta füüsilisest isikust ettevõtjaks – direktiivi 86/613 kohaldamisalasse, mis kehtib füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes ja mis nähtuvalt oma artiklist 1 täiendab direktiivi 76/207 osas, mis puudutab võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist neile ettevõtjatele, keelates sarnaselt viimati nimetatud direktiiviga igasuguse otsese või kaudse soolise diskrimineerimise. Olenemata sellest, millist direktiivi kohaldatakse, on oluline, et asjaomasele isikule

tagataks kaitse, mille liidu õigus annab rasedatele naistele juhul, kui naist teise isikuga siduv õigussuhe lõpeb selle naise raseduse tõttu.

71 Seda järeldust kinnitab lisaks Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 23 sätestatud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõte, mille kohaselt tuleb see võrdõiguslikkus tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.

72 Lõpuks tuleb seoses tõendamiskoormisega põhikohtuasjas kõne all olevatel asjaoludel meenutada, et siseriiklik kohus peab kohaldama nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (EÜT 1998, L 14, lk 6; ELT eriväljaanne 05/03, lk 264) asjakohaseid sätteid, mida vastavalt selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktile a kohaldatakse direktiiviga 76/207 hõlmatud olukordade suhtes, ja niivõrd kui on tegemist soolise diskrimineerimisega, direktiiviga 92/85 hõlmatud olukordade suhtes.

73 Selles osas tuleneb direktiivi 97/80 artikli 4 lõikest 1, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte järgimata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale organile asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

- 74 Eelnevat arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artiklit 10 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused õigusnormid nagu põhikohtuasjas vaidluse all, mille kohaselt on ilma piiranguteta lubatud kapitaliühingu juhatuse liikme tagasikutsumine, kui asjaomase juhatuse liikme puhul on tegemist raseda töötajaga selle direktiivi tähenduses ja kui tema suhtes tehtud tagasikutsumise otsuse põhjuseks on eelkõige tema rasedus. Isegi kui oletada, et asjaomase juhatuse liikme puhul ei ole tegemist raseda töötajaga, saab olukord, et juhatuse liige, kes täidab niisuguseid ülesandeid, nagu on põhikohtuasjas kirjeldatud, kutsutakse tagasi tema raseduse tõttu või peamiselt tema raseduse tõttu, puudutada üksnes naisi, ning seega on tegemist direktiivi 76/207 artikli 2 lõigetega 1 ja 7 ning artikli 3 lõike 1 punktiga c vastuolus oleva otsese soolise diskrimineerimisega.

## Kohtukulud

- 75 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus elotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

- 1. Eelnenud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et kapitaliühingu juhatuse liiget, kes osutab sellele ühingule teenuseid ja on selle lahutamatu osa, tuleb käsitada töötajana nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate**

töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) tähenduses, kui ta tegutseb teatud aja jooksul selle äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all ja saab selle tegevuse eest tasu. Eelotsuse taotluse esitanud kohus peab kontrollima faktilisi asjaolusid, mis on vajalikud hindamiseks, kas see on nii ka talle lahendada antud vaidluses.

2. Direktiivi 92/85 artiklit 10 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused õigusnormid nagu põhikohtuasjas vaidluse all, mille kohaselt on ilma piiranguteta lubatud kapitaliühingu juhatuse liikme tagasikutsumine, kui asjaomase juhatuse liikme puhul on tegemist raseda töötajaga selle direktiivi tähenduses ja kui tema suhtes tehtud tagasikutsumise otsuse põhjuseks on eelkõige tema rasedus. Isegi kui oletada, et asjaomase juhatuse liikme puhul ei ole tegemist raseda töötajaga, saab olukord, et juhatuse liige, kes täidab niisuguseid ülesandeid, nagu on põhikohtuasjas kirjeldatud, kutsutakse tagasi tema raseduse tõttu või peamiselt tema raseduse tõttu, puudutada üksnes naisi ning seega on tegemist nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ) artikli 2 lõigetega 1 ja 7 ning artikli 3 lõike 1 punktiga c vastuolus oleva otsese soolise diskrimineerimisega.

Allkirjad