

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2010. gada 11. novembrī\*

Lieta C-232/09

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko Augstākās tiesas Senāts (Latvija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2009. gada 13. maijā un kas Tiesā reģistrēts 2009. gada 25. jūnijā, tiesvedībā

**Dita Danosa**

pret

**SIA LKB Lizings.**

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs H.N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], A. Ross [*A. Rosas*], A. O`Kifs [*A. Ó Caoimh*] (referents) un P. Linda [*P. Lindh*],

\* Tiesvedības valoda — latviešu.

ģenerālvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],  
sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2010. gada 1. jūlija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- Danosas vārdā — V. Liberte, zvērināta advokāte, un A. Rasa, zvērināta advokāta palīgs,
- SIA LKB Lizings vārdā — L. Liepa, zvērināts advokāts, kā arī S. Kravale un M. Zalāns,
- Latvijas valdības vārdā — K. Drēviņa un Z. Rasnača, pārstāves,
- Grieķijas valdības vārdā — M. Apesoss [*M. Apessos*], S. Trekli [*S. Trekli*] un S. Vodina [*S. Vodina*], pārstāvji,
- Ungārijas valdības vārdā — R. Šomšiča [*R. Somssich*], M. Fehērs [*M. Fehér*] un K. Sijārto [*K. Szijártó*], pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā — A. Sauka un M. van Bēks [*M. van Beek*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2010. gada 2. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- <sup>1</sup> Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmu ir par to, kā interpretēt Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) (OV L 348, 1. lpp.).
- <sup>2</sup> Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp D. Danosu un SIA LKB Līzings (turpmāk tekstā — “LKB”) par šīs sabiedrības dalībnieku sapulces lēmumu atsaukt D. Danosu no minētās sabiedrības valdes locekļa pienākumu pildīšanas.

## Atbilstošās tiesību normas

### *Savienības tiesiskais regulējums*

#### Direktīva 76/207/EEK

- 3 Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 40. lpp.), kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 15. lpp.; turpmāk tekstā — “Direktīva 76/207”), 2. panta 1. punktā ir noteikts, ka “[..] vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas atkarībā no dzimuma, jo īpaši, norādot uz ģimenes stāvokli”.
- 4 Direktīvas 76/207 2. panta 7. punktā ir noteikts, ka tā “neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti”. Turklāt tajā ir paredzēts, ka mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85 nozīmē ir diskriminācija Direktīvas 76/207 nozīmē.

- 5 Saskaņā ar Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu:

“Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba [..].”

Direktīva 86/613/EEK

- 6 Padomes 1986. gada 11. decembra Direktīvas 86/613/EEK par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu pret pašnodarbinātiem vīriešiem un sievietēm, to skaitā lauksaimniecībā nodarbinātiem, un par pašnodarbinātu grūtnieču un māšu aizsardzību (OV L 359, 56. lpp.) 1. pantā ir noteikts:

“Šīs direktīvas mērķis ir saskaņā ar šeit turpmāk izklāstītajiem noteikumiem nodrošināt to, ka attiecībā uz tiem aspektiem, uz kuriem neattiecas Direktīvas 76/207/EEK

un [Padomes 1978. gada 19. decembra Direktīva] 79/7/EEK [par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos (OV 1979, L 6, 24. lpp.), dalībvalstīs piemēro vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm, kas strādā pašnodarbinātas personas statusā vai palīdz veikt šādas darbības.”

- 7 Direktīvas 86/613 2. panta a) punktā pašnodarbināta persona ir definēta kā jebkura persona, kas veic ienesīgu darbu uz sava rēķina, kā paredzēts valstu tiesību aktu noteikumos.
- 8 Šīs direktīvas 3. pantā ir noteikts, ka šajā direktīvā vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka nav nedz tiešas, nedz netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, it īpaši atkarībā no civilstāvokļa vai ģimenes stāvokļa.
- 9 Šīs direktīvas 8. pants ir izteikts šādi:

“Dalībvalstis apņemas izskatīt, vai un ar kādiem nosacījumiem pašnodarbinātajām sievietēm un pašnodarbināto sievām profesionālās darbības pārtraukumos sakarā ar grūtniecību vai mātes pienākumiem var būt:

— pieejami aizvietotāju dienesti vai esošie valsts sociālie pakalpojumi,

vai

— tiesības uz naudas pabalstu atbilstīgi sociālā nodrošinājuma sistēmai vai citai valsts sociālās aizsardzības sistēmai.”

Direktīva 92/85

10 Direktīvas 92/85 preambulas devītais un piecpadsmitais apsvērums ir izteikti šādi:

“tā kā drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, ne arī kaitēt direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm;

[..]

tā kā strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, fiziskās un garīgās veselības stāvoklim var kaitēt atlaišanas draudi tādu iemeslu dēļ, kas saistīti ar viņu stāvokli; tā kā šāda atlaišana būtu jāaizliedz.”

11 Direktīvas 92/85 2. panta a) punktā strādājoša grūtniece ir definēta kā “strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi”.

12 Šīs direktīvas 10. pants ir izteikts šādi:

“Lai garantētu, ka darbinieces, kas definētas 2. pantā, var izmantot savas tiesības attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību, kā atzīts saskaņā ar šo pantu, jānosaka, ka:

- 1) dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu 2. pantā definēto darbinieču atlaišanu laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz 8. panta 1. punktā minētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi;
- 2) ja 2. pantā definēto darbinieci atlaiž 1. punktā minētajā laikposmā, darba devējam jāsniedz pienācīgs rakstisks pamatojums;
- 3) dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai 2. pantā definētās darbinieces aizsargātu no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar 1. punktu ir nelikumīga.”



*Valsts tiesiskais regulējums*

Darba likums

- 13 Darba likuma (*Latvijas Vēstnesis*, 2001, Nr. 105) 3. pantā darbinieks ir definēts kā fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par noligto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.
- 14 Darba likuma 4. pantā darba devējs ir definēts kā fiziska vai juridiska persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.
- 15 Darba likuma 44. panta trešajā daļā ir paredzēts:

“Ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Ja kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļi tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumu, tas slēdzams uz noteiktu laiku.”

- 16 Darba likuma 109. pantā ar nosaukumu “Darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi” ir noteikts:

“1. Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēc dzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma 101. panta pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5. un 10. punktā.”

#### Komerclikums

- 17 Komerclikuma (*Latvijas Vēstnesis*, 2000, Nr. 158/160) 221. pants ir formulēts šādi:

“(1) Valde ir sabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv sabiedrību.

[..]

(5) Valdei ir pienākums sniegt ziņas dalībnieku sapulcei par noslēgtajiem darījumiem starp sabiedrību un dalībnieku, padomes locekli vai valdes locekli.

(6) Valdei ir pienākums ne retāk kā reizi ceturksnī iesniegt padomei pārskatu par sabiedrības darbību un finansiālo stāvokli, kā arī nekavējoties ziņot padomei par sabiedrības finansiālā stāvokļa pasliktināšanos vai citiem ar sabiedrības komercdarbību saistītiem būtiskiem apstākļiem.

[..]

(8) Valdes loceklim ir tiesības uz atlīdzību, kas atbilst viņa pienākumiem un sabiedrības finansiālajam stāvoklim. Atlīdzības apmēru nosaka ar padomes lēmumu, bet, ja sabiedrībai nav padomes, — ar dalībnieku lēmumu”.

<sup>18</sup> Komerclikuma 224. pantā ar nosaukumu “Valdes locekļu ievēlēšana un atsaukšana” ir paredzēts šādi:

“(1) Dalībnieku sapulce ar savu lēmumu ievēlē un atsauc valdes locekļus. Iesniedzot komercreģistra iestādei pieteikumu par valdes locekļa pilnvaru izbeigšanos, izmaiņām pārstāvības tiesībās vai par jauna valdes locekļa ievēlēšanu, pieteikumam pievienojams dalībnieku sapulces protokola izraksts ar attiecīgo lēmumu.

[..]

(3) Valdes locekli ievēlē uz trim gadiem, ja statūtos nav noteikts īsāks termiņš.

(4) Valdes locekli var atsaukt ar dalībnieku lēmumu. Ja sabiedrībai ir padome, tā var atstādināt valdes locekli no amata līdz dalībnieku sapulcei, bet ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem.

[..]

(6) Statūtos var paredzēt, ka valdes locekli var atsaukt tikai tad, ja tam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana, pieņēmumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt sabiedrību, kaitējuma nodarīšana sabiedrības interesēm, kā arī uzticības zaudēšana.”

Likums par valsts sociālo apdrošināšanu

<sup>19</sup> Likuma par valsts sociālo apdrošināšanu (*Latvijas Vēstnesis*, 1997, Nr. 274/276), ar ko nosaka sociālās apdrošināšanas vispārīgos principus, kā arī regulē tās finansiālo un organizatorisko struktūru, 1. panta c) punktā par darba ņēmējiem [darbiniekiem] ir atzīti komercsabiedrību valžu locekļi.

## Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi

- 20 Akciju sabiedrība (AS) "Latvijas Krājbanka" ar 2006. gada 21. decembra lēmumu par sabiedrības ar ierobežotu atbildību "LKB Lizings" dibināšanu iecēla prasītāju par šīs sabiedrības vienīgo valdes locekli.
- 21 LKB padome ar 2007. gada 11. janvāra lēmumu noteica šīs sabiedrības valdes locekļa atalgojumu un citus papildu nosacījumus un uzdeva padomes priekšsēdētājam noslēgt nepieciešamos līgumus šī lēmuma izpildes nodrošināšanai.
- 22 Saskaņā ar iesniedzējtiesas lēmumu netika noslēgts civiltiesisks līgums, kas regulētu valdes locekļa pienākumu pildīšanu. LKB apstrīd šādu konstatējumu un apgalvo, ka ar D. Danosu tika noslēgts pilnvarojuma līgums. Pēdējā minētā esot vēlējies noslēgt darba līgumu, tomēr LKB esot nolēmusi uzticēt viņai valdes locekles pienākumus, pamatojoties uz pilnvarojumu.
- 23 LKB dalībnieku sapulce 2007. gada 23. jūlijā nolēma atsaukt D. Danosu no valdes locekles amata. Dalībnieku sapulces protokola apliecināts izraksts viņai ir nosūtīts 2007. gada 24. jūlijā.

24 Uzskatīdama atsaukšanu no valdes locekles amata par nelikumīgu, D. Danosa 2007. gada 31. augustā Rīgas Centra rajona tiesā cēla prasību pret LKB.

25 D. Danosa šajā tiesā norādīja, ka pēc iecelšanas amatā viņa godprātīgi ir pildījusi savus no sabiedrības statūtiem un tās valdes reglamenta izrietošos darba pienākumus. Tāpat viņa apgalvoja, ka, ņemot vērā, ka viņa ir saņēmusi atalgojumu par savu darbu un viņai ticis piešķirts atvaļinājums, ir jāuzskata, ka pastāvējušas darba attiecības. Viņas atsauksana no amata esot notikusi, pārkāpjot Darba likuma 109. pantu par uzteikuma aizliegumu attiecībā uz darba ņēmējām, kas ir grūtnieces, jo uzteikuma brīdī viņai ritēja 11. grūtniecības nedēļa. Kā uzskata D. Danosa, pastāv kolīzija starp Komerclikuma 224. panta ceturto daļu, kas dalībnieku sapulcei ļauj jebkurā laikā atbrīvot no darba izpildinstitūciju locekļus, un Darba likuma 109. panta pirmo daļu, kurā noteiktas konkrētas sociālās garantijas grūtniecēm.

26 Tā kā pirmās instances tiesa un arī apelācijas instances tiesa D. Danosas prasību noraidīja, viņa iesniedza kasācijas sūdzību iesniedzējtiesā.

27 Procesā šajā tiesā D. Danosa apgalvoja, ka viņa ir uzskatāma par darba ņēmēju Savienības tiesību izpratnē neatkarīgi no tā, vai viņa par tādu uzskatāma Latvijas tiesību izpratnē. Turklāt, ņemot vērā Direktīvas 92/85 10. pantā ietvertu atlaišanas aizliegumu un būtiskās intereses, kuru aizsardzība paredzēta šajā normā, jebkurās tiesiskajās

attiecībās, kurās iespējams konstatēt darba tiesisko attiecību pazīmes, Latvijas valstij visiem līdzekļiem, tostarp tiesu varas līmenī, būtu jācenšas nodrošināt strādājošām grūtniecēm paredzētās tiesiskās un sociālās garantijas.

- 28 Turpretim LKB uzskata, ka kapitālsabiedrības valdes locekļi neveic uzdevumus kādas citas personas vadībā un tādējādi nav uzskatāmi par darba ņēmējiem Savienības tiesību izpratnē. Atšķirīgs aizsardzības līmenis darba ņēmējiem un kapitālsabiedrības valdes locekļiem esot pilnībā pamatots, ņemot vērā valdes locekļa amatam piemītošo uzticības raksturu. Savienības tiesībās esot skaidri nodalīti darbinieki, kas veic savus uzdevumus darba devēja vadībā, un personas, kuras šo vadību īsteno un pēc būtības ir darba devēja pārstāvji, nevis padotie.
- 29 Iesniedzējtiesa norāda, ka no Tiesas judikatūras attiecībā uz darba ņēmēja jēdzienu, kā arī no Direktīvas 92/85 mērķa attiecībā uz grūtnieces aizsardzību pret atlaišanu varētu secināt, ka gadījumā, ja sabiedrības valdes loceklis atbilst minētajam darba ņēmēja jēdzienam, attiecībā uz viņu ir piemērojams Direktīvas 92/85 10. pants, neraugoties uz to, ka Komerclikuma 224. panta ceturtajā daļā nav paredzēti nekādi ierobežojumi personas atsaukšanai no amata, kā arī neatkarīgi no tā, vai ar šīs valdes locekli ir vai nav bijis noslēgts darba līgums. Iesniedzējtiesa uzskata, ka gan Direktīvā 76/207, gan Direktīvā 92/85 ir aizliegts izbeigt darba attiecības ar grūtnieci.

30 Uzskatot, ka tās izskatāmajā lietā rodas jautājums par Savienības tiesību interpretāciju, Augstākās tiesas Senāts nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklis ir uzskatāms par darba ņēmēju [Savienības] tiesību izpratnē?
- 2) Vai tas, ka Komerclikuma 224. panta ceturtajā daļā atļauts atsaukt kapitālsabiedrības valdes loekli no amata bez jebkādiem ierobežojumiem, tostarp neatkarīgi no sievietes grūtniecības stāvokļa, nav pretrunā Direktīvas 92/85 EEK 10. pantam un Tiesas atziņām?”

### **Par prejudiciālajiem jautājumiem**

#### *Ievada apsvērumi*

31 Vispirms ir jānorāda, ka tiesas sēdē Tiesā pamata lietas priekšvēsture radīja strīdus galvenokārt par iemesliem, kuru dēļ LKB atsauca D. Danosu no šīs sabiedrības valdes loekles pienākumu izpildes, un par to, vai LKB tika informēta par prasītājas pamata lietā grūtniecības stāvokli un, ja tā bija, kurā datumā tā tika par to informēta.



- 32 LKB apgalvoja, ka D. Danosas grūtniecības stāvoklis nekādi neietekmēja lēmumu, ar kuru viņa tika atsaukta, un norādīja, ka pēdējā minētā pati neesot apgalvojusi, ka viņas atsaukšana bija pamatota ar viņas grūtniecības stāvokli, bet prasītāja pamata lietā apstrīdēja LKB izklāstītos faktus, apstiprināja, ka viņas atsaukšana bija pamatota ar viņas grūtniecības stāvokli, un centās izskaidrot šī lēmuma par atsaukšanu pieņemšanas apstākļus.
- 33 Iesniedzējtiesas kompetencē ir konstatēt faktus, ar kuriem ir saistīts pamata strīds, un izdarīt no tiem secinājumus, lai pieņemtu atbilstošu lēmumu (it īpaši skat. 1999. gada 16. septembra spriedumu lietā *C-435/97 WWF u.c., Recueil*, I-5613. lpp., 32. punkts).
- 34 Kompetence starp Savienības tiesām un valsts tiesām ir sadalīta tā, ka principā valsts tiesas kompetencē ir pārliecināties, ka faktiskie nosacījumi, kas liek piemērot Savienības normu, ir ievēroti tajā izskatāmajā lietā, un Tiesa vajadzības gadījumā, izskatot lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var sniegt norādes, lai valsts tiesai palīdzētu veikt interpretāciju (šajā ziņā skat. 2000. gada 4. jūlija spriedumu lietā *C-424/97 Haim, Recueil*, I-5123. lpp., 58. punkts, kā arī 2009. gada 4. jūnija spriedumu apvienotajās lietās *C-22/08 un C-23/08 Vatsouras un Koupatantze*, Krājums, I-4585. lpp., 23. punkts).
- 35 Šajā lietā, kā izriet no iesniedzējtiesas lēmuma, uzdotie jautājumi ir pamatoti ar apgalvojumu, ka D. Danosas atsaukšana no LKB valdes locekles pienākumu izpildes bija galvenokārt saistīta vai varētu būt galvenokārt saistīta ar viņas grūtniecības stāvokli. Šī tiesa šaubās par valsts tiesiskā regulējuma, kurā, aizliedzot atlaišanu grūtniecības dēļ, nav paredzēts nekāds ierobežojums attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes locekļa atsaukšanu, saderīgumu ar Savienības tiesībām.

- 36 Šajos apstākļos Tiesai ir jāatbild uz iesniedzējtiesas uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, atstājot pēdējās minētās ziņā pārbaudīt tās izskatāmās pamata lietas konkrētos faktus un tostarp noskaidrot, vai apstrīdētais lēmums par atsaukšanu bija galvenokārt pamatots ar prasītājas pamata lietā grūtniecības stāvokli.
- 37 Ciktāl Latvijas valdība un Eiropas Komisija ar savu nostāju attiecībā uz pamata lietas faktiem apšaubā prejudiciālo jautājumu nozīmi iesniedzējtiesā izskatāmā strīda izšķiršanā, jākonstatē tikai, ka nekas iesniedzējtiesas lēmumā neļauj apgalvot, ka šie jautājumi, kuru lietderību iesniedzējtiesa turklāt ir paskaidrojusi, ir acīmredzami hipotētiski vai ka tiem nav sakara ar pamata lietas īstenajiem apstākļiem un priekšmetu.

### *Par pirmo jautājumu*

- 38 Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai kapitālsabiedrības valdes loceklis, kas tai sniedz pakalpojumus, ir jāuzskata par darba ņēmēju Direktīvas 92/85 izpratnē.
- 39 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru darba ņēmēja jēdziens šīs direktīvas izpratnē nav interpretējams dažādi saskaņā ar valsts tiesībām un ir jādefinē saskaņā ar darba attiecības raksturojošiem objektīviem kritērijiem, ņemot vērā attiecīgo personu tiesības un pienākumus. Darba attiecību būtiska iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā

saņem atalgojumu (pēc analogijas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās un principa par darba samaksas vienlīdzību darba ņēmējiem vīriešiem un sievietēm kontekstā skat. 1986. gada 3. jūlija spriedumu lietā 66/85 *Lawrie-Blum*, *Recueil*, 2121. lpp., 16. un 17. punkts, un 2004. gada 13. janvāra spriedumu lietā C-256/01 *Allonby*, *Recueil*, I-873. lpp., 67. punkts, kā arī Direktīvas 92/85 kontekstā - 2007. gada 20. septembra spriedumu lietā C-116/06 *Kiiski*, Krājums, I-7643. lpp., 25. punkts).

- 40 Darba attiecību *sui generis* juridiskajai dabai valsts tiesībās nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Kiiski*, 26. punkts un tajā minētā judikatūra). Ja vien persona atbilst šī sprieduma 39. punktā uzskaitītajiem nosacījumiem, juridiskajai saiknei, kas to saista ar darba attiecību otru pusi, nav nozīmes Direktīvas 92/85 piemērošanai (pēc analogijas darba ņēmēju brīvas pārvietošanās kontekstā skat. 1989. gada 31. maija spriedumu lietā 344/87 *Betray*, *Recueil*, 1621. lpp., 16. punkts, un 1992. gada 26. februāra spriedumu lietā C-357/89 *Raulin*, *Recueil*, I-1027. lpp., 10. punkts).
- 41 Tāpat formāla kvalifikācija par “pašnodarbinātu personu” valsts tiesībās neizslēdz, ka persona ir jākvalificē kā darba ņēmējs Direktīvas 92/85 izpratnē, ja tās neatkarība ir tikai fiktīva, tādējādi slēpjot darba attiecības šīs direktīvas izpratnē (pēc analogijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Allonby*, 71. punkts).
- 42 No tā izriet, ka attiecību starp kapitālsabiedrību un tās valdes locekļiem kvalifikācija Latvijas tiesībās vai apstākļi, ka šāda sabiedrība un tās valdes locekļi nebija noslēguši darba līgumu, pretēji tam, ko norāda LKB, nevar noteikt šo attiecību kvalifikāciju Direktīvas 92/85 piemērošanas nolūkos.

- 43 Kā izriet no Tiesai iesniegtajiem apsvērumiem, šajā lietā nav strīda par to, ka D. Danosa regulāri un pret atlīdzību sniedza pakalpojumus LKB, pildot vienīgā valdes locekļa uzdevumus, kas tai tika noteikti ar šīs sabiedrības statūtiem un šīs valdes iekšējo nolikumu. Pretēji tam, ko norāda šī sabiedrība, šajā ziņā nav nozīmes apstāklim, ka šī nolikuma pieņemšana bija pašas prasītājas pamata lietā kompetencē.
- 44 Savukārt šie apsvērumi atšķiras attiecībā uz jautājumu, vai starp D. Danosu un LKB pastāvēja pakļautība vai pat zināma pakļautības pakāpe, kas tiek prasīta Tiesas judikatūrā par darba ņēmēja jēdzienu Savienības tiesību izpratnē vispār un Direktīvas 92/85 izpratnē konkrēti.
- 45 LKB, kā arī Latvijas un Grieķijas valdības apgalvo, ka attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes locekļiem Tiesas judikatūrā prasītās pakļautības šo locekļu gadījumā nav. LKB un Latvijas valdība norāda, ka tāds valdes loceklis, kāda ir prasītāja pamata lietā, parasti pilda savus pienākumus, pamatojoties uz pilnvarojuma līgumu, neatkarīgi un nesauņemot norādījumus. Tās uzsver, ka attiecībām starp kapitālsabiedrības akcionāriem un/vai attiecīgā gadījumā padomi, no vienas puses, un valdes locekļiem, no otras puses, jābūt balstītām uz uzticību, kādēļ darba attiecības starp pusēm ir jāvar izbeigt, ja šī uzticība ir zudusi.
- 46 Atbilde uz jautājumu, vai pastāv pakļautības attiecības iepriekš minētās darba ņēmēja definīcijas izpratnē, ir jāsniedz katrā konkrētā gadījumā atbilstoši visiem starp pusēm esošās attiecības raksturojošiem faktiem un apstākļiem.

- 47 Kapitālsabiedrības valdes locekļa statuss pats par sevi neizslēdz, ka prasītāja pamata lietā bija pakļautības attiecībās ar šo sabiedrību. Ir jāpārbauda apstākļi, kādos valdes locekle tika pieņemta darbā, viņai uzticēto funkciju raksturs, ietvars, kādā tās tika īstenotas, viņas pilnvarojumu apjoms un kontrole, kādai viņa ir pakļauta sabiedrībā, kā arī apstākļi, kādos viņa var tikt atsaukta.
- 48 Vispirms, kā ģenerālvokāts ir norādījis savu secinājumu 77.–84. punktā, izvērtējot šos kritērijus izskatāmajā lietā, izrādās, ka D. Danosa LKB vienīgās valdes locekles amatā tika iecelta uz noteiktu laiku — trim gadiem —, ka viņas pienākumos ietilpa šīs sabiedrības mantas pārvaldīšana, sabiedrības vadīšana un tās pārstāvēšana un ka viņa bija neatņemama šīs sabiedrības sastāvdaļa. No atbildes uz Tiesas uzdoto jautājumu tiesas sēdē nebija iespējams konstatēt, kurš vai kura struktūra iecēla amatā prasītāju pamata lietā.
- 49 Turklāt, lai gan D. Danosai bija rīcības brīvība savu funkciju veikšanā, viņai bija jāat-skaitās par pašas veikto pārvaldību padomei un jāsadarbojas ar to.
- 50 Visbeidzot, no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka Latvijas tiesībās valdes loceklis no tā pienākumu izpildes var tikt atsaukts ar sabiedrības dalībnieku lēmumu, vajadzības gadījumā pēc tam, kad to no amata ir atstādinājusi padome. Attiecībā uz D. Danosu pieņemto lēmumu par atsaukšanu tādējādi bija pieņēmusi struktūra, kuru, domājams, viņa nekontrolēja un kura katrā brīdī varēja lemt pret viņas gribu.

- 51 Lai arī nevar tikt izslēgts, ka tādas vadošas sabiedrības struktūras kā valde locekļi neietilpst darba ņēmēja jēdzienā, kas definēts šī sprieduma 39. punktā — ņemot vērā tiem uzticētās īpašās funkcijas, kā arī ietvaru, kādā šīs funkcijas tiek īstenotas, un veidu, kādā tās tiek īstenotas, — nemainīgs paliek tas, ka šādas valdes loceklis, kas pret atlīdzību sniedz pakalpojumus sabiedrībai, kura viņu ir iecēlusi un kuras neatņemama sastāvdaļa viņš ir, kas īsteno savu darbību citas šīs sabiedrības struktūras pārvaldībā vai kontrolē un kas jebkurā brīdī bez ierobežojumiem var tikt atsaukts no tā pienākumu pildīšanas, pirmajā acumirkli atbilst nosacījumiem, lai tiktu kvalificēts kā darba ņēmējs iepriekš minētās Tiesas judikatūras izpratnē.
- 52 Attiecībā uz “strādājošas grūtnieces” jēdzienu jāatgādina, ka Direktīvas 92/85 2. panta a) punktā tā ir definēta kā “strādājoša grūtniece, kas informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi”.
- 53 Lai piemērotu Direktīvu 92/85, Savienības likumdevējs ir paredzējis piešķirt autonomu Savienības līmeņa definīciju jēdzienam “strādājoša grūtniece”, pat ja attiecībā uz vienu šīs definīcijas aspektu — noteikumu, ka darba ņēmējai par savu stāvokli ir jāinformē darba devējs, — tas ir atsaucies uz valsts tiesību aktiem un/vai praksi (iepriekš minētais spriedums lietā *Kiiski*, 24. punkts).
- 54 Attiecībā uz jautājumu, vai pamata lietā LKB bija informēta par D. Danosas grūtniecības stāvokli, pirmkārt, ir jāatgādina, kā izriet no šī sprieduma 33. punkta, ka iesniedzējtiesai, nevis Tiesai ir jāpārbauda fakti, kam ir nozīme lietā.

55 Otrkārt, pat ja Direktīvas 92/85 2. panta a) punktā ir atsauce uz valsts tiesību aktiem un/vai praksi attiecībā uz kārtību, kādā darbaņēmēja informē darba devēju par savu stāvokli, nemainīgs paliek tas, ka šī kārtība nevar mazināt sieviešu īpašās aizsardzības, kas noteikta šīs pašas direktīvas 10. pantā, saturu, kas aizliedz atlaist strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, izņemot ārkārtējus gadījumus, kas nav saistīti ar viņu stāvokli. Ja, nebūdam formāli informēts par darbaņēmējas grūtniecības stāvokli no pašas darbinieces puses, darba devējs ir uzzinājis par pēdējās minētās grūtniecības stāvokli, tad interpretēt šauri šīs direktīvas 2. panta a) punktu un liegt attiecīgajai darbaņēmējai aizsardzību pret atlaišanu, kas ir paredzēta šajā 10. pantā, būtu pretrunā Direktīvas 92/85 mērķim un jēgai.

56 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, ir jāuzskata par darbaņēmēju atbilstoši ar Direktīvu 92/85 iecerētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda nepieciešamie fakti, lai novērtētu, vai šāds gadījums ir tās izskatāmajā pamata lietā.

### *Par otro jautājumu*

57 Ar savu otro jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 92/85 10. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tajā netiek pieļauts tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamata

lietā, kas ļauj bez ierobežojumiem atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli, tostarp neņemot vērā viņas grūtniecības stāvokli.

- 58 Attiecībā uz Direktīvas 92/85 10. pantā esošā atlaišanas aizlieguma piemērojamību vispirms ir jāatgādina, ka Direktīvas 92/85 mērķis ir veicināt drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.
- 59 Pirms Direktīvas 92/85 stāšanās spēkā Tiesa jau bija lēmusi, ka saskaņā ar nediskriminācijas principu, it īpaši saskaņā ar Direktīvas 76/207 noteikumiem, aizsardzība pret atlaišanu no darba sievietei ir atzīstama ne tikai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā, bet arī visā grūtniecības laikā. Saskaņā ar Tiesas viedokli atlaišana šajos laikposmos var skart tikai sievietes un tādējādi tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ (šajā ziņā skat. 1990. gada 8. novembra spriedumu lietā C-179/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Recueil*, I-3979. lpp., 13. punkts; 1998. gada 30. jūnija spriedumu lietā C-394/96 *Brown, Recueil*, I-4185. lpp., 24.–27. punkts, un 2007. gada 11. oktobra spriedumu lietā C-460/06 *Paquay*, Krājums, I-8511. lpp., 29. punkts).
- 60 Tieši apsverot draudus, ko iespējama atlaišana no darba var radīt strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu vai tādu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, psihiskajam un fiziskajam stāvoklim, ieskaitot ļoti nopietnu risku mudināt strādājošu grūtnieci brīvprātīgi izbeigt grūtniecību, Savienības likumdevējs saskaņā ar Direktīvas 92/85 10. pantu ir paredzējis īpašu sievietes aizsardzību, nosakot aizliegumu viņu atlaist no darba laikā no grūtniecības sākuma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Paquay*, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).



- 61 Direktīvas 92/85 10. pantā nav paredzēts neviens izņēmums vai atkāpe no aizlieguma atļaut strādājošas grūtnieces minētajā laikposmā, kā vien īpašos gadījumos, kas nav saistīti ar viņu stāvokli, un ar nosacījumu, ka darba devējs rakstiski pamato šādas atļaušanas iemeslus (1994. gada 14. jūlija spriedums lietā *C-32/93 Webb, Recueil*, I-3567. lpp., 22. punkts; iepriekš minētais spriedums lietā *Brown*, 18. punkts; 2001. gada 4. oktobra spriedums lietā *C-109/00 Tele Danmark, Recueil*, I-6993. lpp., 27. punkts, un iepriekš minētais spriedums lietā *Paquay*, 31. punkts).
- 62 Gadījumā, ja iesniedzējtiesa nolemtu, ka šajā lietā D. Danosas gadījums ietilpst “strādājošas grūtnieces” jēdzienā Direktīvas 92/85 izpratnē un ka lēmums par atsaukšanu, par ko ir pamata lieta, tika pieņemts tikai ar viņas grūtniecības stāvokli saistītu iemeslu dēļ, ir jānorāda, ka šāds saskaņā ar valsts tiesību noteikumiem pieņemts lēmums, kas atļauj bez ierobežojuma atsaukt valdes locekli, nav saderīgs ar šīs direktīvas 10. pantā paredzēto aizliegumu.
- 63 Savukārt lēmums, kas pieņemts laikā no grūtniecības sākumposma līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām ar prasītājas pamata lietā grūtniecības stāvokli nesaistītu iemeslu dēļ, nav pretrunā šim 10. pantam, tomēr ar nosacījumu, ka darba devējs rakstveidā norāda atļaušanu pamatojošos iemeslus un ka viņas atļaušana tiek pieļauta attiecīgajos tiesību aktos un/vai valsts praksē saskaņā ar šīs direktīvas 10. panta 1. un 2. punktu.
- 64 Gadījumā, ja iesniedzējtiesa nolemtu, ka šajā lietā, ņemot vērā D. Danosas veiktās darbības raksturu un ietvaru, kādā šī darbība tiek veikta, aizsardzība pret kapitālsabiedrības valdes locekles atļaušanu nevar tikt izsecināta no Direktīvas 92/85, jo viņai

nav “strādājošas grūtnieces” statusa šīs direktīvas izpratnē, ir jāpārbauda, vai prasītāja pamata lietā var, iespējams, atsaukties uz Direktīvā 76/207 piešķirto aizsardzību pret diskrimināciju dzimuma dēļ — normu, kuru iesniedzējtiesa jautājumā tekstā nav norādījusi, bet kuru gan šī iesniedzējtiesa, gan atsevišķas ieinteresētās personas, kas ir sniegušas apsvērumus Tiesā, ir pieminējušas.

65 Saistībā ar to ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 76/207 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu “vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nav tiesas vai netiesas diskriminācijas dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz [...] nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī atalgojumu”.

66 Kā izriet no šī sprieduma 59. punkta, saskaņā ar nediskriminācijas principu, it īpaši Direktīvas 76/207 noteikumiem, aizsardzība pret atlaišanu ir atzīstama sievietei ne tikai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā, bet arī visā grūtniecības laikā. Kā uzskata Tiesa, darbinieces atlaišana grūtniecības dēļ vai tāda iemesla dēļ, kas pamatots galvenokārt ar grūtniecības stāvokli, var skart tikai sievietes un tādējādi tā ir diskriminācija dzimuma dēļ (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Paquay*, 29. punkts un tajā minētā judikatūra).

67 Ir jākonstatē, ka pilnvarojuma vienpusēja atsaukšana no pilnvarotāja puses pirms pušu sākotnēji paredzētā termiņa beigām saistībā ar pilnvarnieces grūtniecību vai saistībā ar iemeslu, kas galvenokārt ir pamatots ar grūtniecības stāvokli, var skart vienīgi sievietes un tādējādi tā ir diskriminācija dzimuma dēļ. Pat pieņemot, ka D. Danosai nebija “strādājošas grūtnieces” statusa plašā šī vārda nozīmē, kā tas paredzēts Direktīvā 92/85, pieļaut, ka sabiedrība varētu atsaukt no to pienākumu izpildes savas

valdes locekļus, kas pilda tādus pienākumus, kādi ir aprakstīti pamata lietā, būtu pret-runā ar Direktīvas 76/207 2. panta 7. punktu īstenotajam aizsardzības mērķim, ciktāl atsauksana galvenokārt ir pamatota ar valdes locekles grūtniecību.

- 68 Kā Tiesa jau to ir norādījusi, Savienības tiesību normu, kurās regulēta vīriešu un sieviešu vienlīdzība strādājošu grūtnieču un pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu tiesību jomā, mērķis ir aizsargāt darba ņēmējas pirms un pēc dzemdībām (skat. 2005. gada 8. septembra spriedumu lietā *C-191/03 McKenna*, Krājums, I-7631. lpp., 42. punkts).
- 69 Šis gan Direktīvu 92/85, gan Direktīvu 76/207 iedvesmojošais mērķis nevarētu tikt sasniegts, ja Savienībās tiesībās grūtniecēm piešķirtā aizsardzība pret atlaišanu būtu atkarīga no formālas to darba attiecību kvalifikācijas valsts tiesībās vai no viena vai otra līguma veida izvēles, viņas pieņemot darbā.
- 70 Kā izriet no šī sprieduma 33. punkta, iesniedzējtiesai ir jākonstatē fakti, kam ir nozīme lietā, kuru tā izskata, un jāpārbauda, vai, kā tas tiek apgalvots uzdotajos prejudiciālajos jautājumos, lēmums par atsauksanu galvenokārt bija pamatots ar prasītājas pamata lietā grūtniecības stāvokli. Apstiprinošas atbildes gadījumā nav nozīmes noskaidrot, vai attiecībā uz šo prasītāju ir piemērojama Direktīva 92/85 vai Direktīva 76/207, vai, ja iesniedzējtiesa prasītāju kvalificē kā "pašnodarbināto", Direktīva 86/613, kas ir piemērojama pašnodarbinātajiem un, kā izriet no tās 1. panta, papildina Direktīvu 76/207 attiecībā uz principa par vienlīdzīgu attieksmi pret šiem darbiniekiem piemērošanu, tāpat kā pēdējā minētajā direktīvā aizliedzot jebkādu — kā tiešu, tā netiešu — diskrimināciju dzimuma dēļ. Lai arī kura direktīva būtu piemērojama, svarīgi ir nodrošināt attiecīgajai personai aizsardzību, kas Savienībās tiesībās ir piešķirta

grūtniecēm gadījumā, ja tiesiskās attiecības, kas viņu saista ar citu personu, tikušas izbeigtas viņas grūtniecības dēļ.

- 71 Šo secinājumu turklāt pastiprina Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā noteiktais vīriešu un sieviešu līdztiesības princips, kas paredz, ka šī līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.
- 72 Saistībā ar pierādīšanas pienākumu, kas ir piemērojams tādos apstākļos kā pamata lietā, noteikti ir jāatgādina, ka valsts tiesai ir jāpiemēro atbilstošās Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvas 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu (OV 1998, L 14, 6. lpp.), tiesību normas, kas saskaņā ar tās 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu ir piemērojamas situācijās, uz kurām attiecas Direktīva 76/207 un, ciktāl diskriminācijas pamatā ir dzimums, Direktīva 92/85.
- 73 Šajā ziņā no Direktīvas 97/80 4. panta 1. punkta izriet, ka gadījumos, kad personas, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, tiesā vai citā kompetentā iestādē paziņo faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts.

- 74) Ņemot vērā iepriekš minēto, uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 10. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata lietā, kas ļauj bez ierobežojuma atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli, ja attiecīgajai personai ir "strādājošas grūtnieces" statuss šīs direktīvas izpratnē un ja attiecībā pret to pieņemtais lēmums par atsaukšanu galvenokārt ir pamatots ar viņas grūtniecības stāvokli. Pat ja tiktu pieņemts, ka attiecīgajam valdes loceklim nebija šāda statusa, nemainīgs paliek tas, ka tāda valdes locekļa atsaukšana, kas veic tādas funkcijas, kādas ir aprakstītas pamata lietā, grūtniecības dēļ vai kāda iemesla dēļ, kas būtībā ir pamatots ar šo stāvokli, var skart tikai sievietes un tādējādi tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Direktīvas 76/207 2. panta 1. un 7. punktam un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam.

## Par tiesāšanās izdevumiem

- 75) Attiecībā uz lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, ir jāuzskata par darbaņēmēju atbilstoši ar Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām

grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), iecerētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda nepieciešamie fakti, lai novērtētu, vai šāds gadījums ir tās izskatāmajā pamata lietā;

- 2) Direktīvas 92/85 10. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu kā pamata lietā, kas ļauj bez ierobežojuma atsaukt kapitālsabiedrības valdes locekli, ja attiecīgajai personai ir “strādājošas grūtnieces” statuss šīs direktīvas izpratnē un ja attiecībā pret to pieņemtais lēmums par atsaušanu galvenokārt ir pamatots ar viņas grūtniecības stāvokli. Pat ja tiktu pieņemts, ka attiecīgajam valdes loceklim nebija šāda statusa, nemainīgs paliek tas, ka tāda valdes locekļa atsaušana, kas veic tādas funkcijas, kādas ir aprakstītas pamata lietā, grūtniecības dēļ vai kāda iemesla dēļ, kas būtībā ir pamatots ar šo stāvokli, var skart tikai sievietes un tādējādi tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ, kas ir pretrunā Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvas 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, 2. panta 1. un 7. punktam un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam.

[Paraksti]