ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

11 november 2010 *

In zaak C-232/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Augstākās Tiesas Senāts (Letland) bij beslissing van 13 mei 2009, ingekomen bij het Hof op 25 juni 2009, in de procedure

Dita Danosa

tegen

LKB Līzings SIA,

wijst HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (rapporteur) en P. Lindh, rechters,

* Procestaal: Lets.

advocaat-generaal: Y. Bot,
griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 1 juli 2010,

gelet op de opmerkingen van:

— D. Danosa, vertegenwoordigd door V. Liberte, zvērināta advokāte, en A. Rasa, zvērināta advokāta palīgs,

— LKB Līzings SIA, vertegenwoordigd door L. Liepa, zvērināts advokāts, en S. Kravale en M. Zalāns,

— de Letse regering, vertegenwoordigd door K. Drēviņa en Z. Rasnača als gemachtigden,

— de Griekse regering, vertegenwoordigd door M. Apessos, S. Trekli en S. Vodina, als gemachtigden,

— de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door R. Somssich, M. Fehér en K. Szíjjártó, als gemachtigden,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door A. Sauka en M. van Beek als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 2 september 2010,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen D. Danosa en LKB Līzings SIA (hierna: „LKB") inzake het besluit van de aandeelhoudersvergadering van die vennootschap met beperkte aansprakelijkheid om Danosa van haar functie als directrice van die vennootschap te ontheffen.

Toepasselijke bepalingen

Unieregeling

Richtlijn 76/207/EEG

3 Artikel 2, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40), zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 (PB L 269, blz. 15; hierna: „richtlijn 76/207/EEG"), bepaalt dat het „beginsel van gelijke behandeling [inhoudt] dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie".

4 Artikel 2, lid 7, van richtlijn 76/207/EEG bepaalt dat deze richtlijn „bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet" laat. Verder bepaalt het dat het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van richtlijn 92/85/EEG een discriminatie in de zin van richtlijn 76/207/EEG vormt.

5 Artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207/EEG bepaalt:

„De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht plaatsvindt in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden [...]".

Richtlijn 86/613/EEG

6 Artikel 1 van richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap (PB L 359, blz. 56), luidt:

„In deze richtlijn wordt, voor wat de niet onder de richtlijnen 76/207/EEG en 79/7/EEG [van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging

van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24)] vallende aspecten betreft, beoogd te waarborgen, overeenkomstig onderstaande bepalingen, dat in de lidstaten ten aanzien van mannen en vrouwen die een zelfstandige activiteit uitoefenen of die daartoe bijdragen, het beginsel van gelijke behandeling wordt toegepast."

7 Volgens artikel 2, sub a, van richtlijn 86/613/EEG is zelfstandige, eenieder die onder de in de nationale wetgeving bepaalde voorwaarden voor eigen rekening een winstgevende activiteit uitoefent.

8 Artikel 3 van deze richtlijn bepaalt dat het beginsel van gelijke behandeling in de zin van deze richtlijn inhoudt dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, met name door verwijzing naar echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten.

9 Artikel 8 van deze richtlijn luidt:

„De lidstaten verbinden zich ertoe te onderzoeken of en op welke wijze vrouwelijke zelfstandigen en echtgenoten van zelfstandigen tijdens de onderbreking van hun werkzaamheden wegens zwangerschap of moederschap,

— aanspraak kunnen maken op vervangingsdiensten of op het grondgebied bestaande sociale diensten,

of

— in aanmerking kunnen komen voor uitkeringen in het kader van een stelsel van sociale zekerheid of een ander openbaar stelsel van sociale bescherming."

Richtlijn 92/85/EEG

10 De negende en de vijftiende overweging van de considerans van richtlijn 92/85/EEG luiden:

„Overwegende dat de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen afbreuk mag doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk mag doen aan de richtlijnen van de Raad op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

[...]

Overwegende dat het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand een nadelige uitwerking kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en dat ontslag moet worden verboden."

11 In artikel 2, sub a, van richtlijn 92/85/EEG, wordt een zwangere werkneemster omschreven als „elke zwangere werkneemster die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken".

12 Artikel 10 van deze richtlijn luidt:

„Teneinde werkneemsters [tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie] in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. de lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werkneemsters in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd;

2. wanneer een werkneemster in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag;

3. de lidstaten nemen de nodige maatregelen om werkneemsters in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 onwettig is."

Nationale regeling

Arbeidswetboek

13 Artikel 3 van het Darba likums (*Latvijas Vēstnesis* 2001, nr. 105; hierna: „arbeidswetboek") omschrijft een werknemer als elke natuurlijke persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst tegen een overeengekomen vergoeding en onder het gezag van een werkgever bepaalde arbeid verricht.

14 Artikel 4 van het arbeidswetboek omschrijft een werkgever als elke natuurlijke of rechtspersoon, of een personenvennootschap met rechtspersoonlijkheid die ten minste één werknemer tewerkstelt op basis van een arbeidsovereenkomst.

15 Artikel 44, lid 3, van het arbeidswetboek luidt:

„Een arbeidsovereenkomst wordt opgesteld voor de leden van de uitvoerende organen van een kapitaalvennootschap, tenzij zij worden tewerkgesteld krachtens een andere civielrechtelijke overeenkomst. Indien de leden van het directiecomité van een vennootschap bij arbeidsovereenkomst worden aangesteld, wordt deze overeenkomst gesloten voor een bepaalde duur."

16 Artikel 109 van het arbeidswetboek, „Aan de werkgever opgelegde verboden en beperkingen inzake ontslag", luidt:

„1) Een werkgever mag de arbeidsovereenkomst van een vrouwelijke werknemer niet beëindigen tijdens haar zwangerschap, in het jaar na de bevalling, en, in voorkomend geval, tijdens de lactatieperiode, behalve in de in artikel 101, lid 1, punten 1, 2, 3, 4, 5 en 10 bedoelde gevallen."

Wetboek van koophandel

17 Artikel 221 van het Komerclikums (*Latvijas Vēstnesis* 2000, nr. 158/160; hierna: „wetboek van koophandel"), bepaalt:

„1) Het directiecomité is het uitvoerende orgaan van de vennootschap dat de vennootschap leidt en vertegenwoordigt.

[...]

5) Het directiecomité dient aan de aandeelhoudersvergadering adequate informatie te verschaffen over overeenkomsten tussen de vennootschap en een vennoot, een lid van de raad van toezicht en een lid van het directiecomité.

6) Het directiecomité moet bij de raad van toezicht ten minste eenmaal per kwartaal verslag uitbrengen over de activiteit en de financiële situatie van de vennootschap, en de raad van toezicht onverwijld in kennis stellen van de verslechtering van de financiële situatie van de vennootschap of andere wezenlijke omstandigheden die op de commerciële activiteiten van de vennootschap van invloed zijn.

[...]

8) De leden van het directiecomité hebben recht op een salaris overeenkomstig hun verantwoordelijkheden en de financiële situatie van de vennootschap. Het bedrag van het salaris wordt bepaald door de raad van toezicht of, indien er geen werd ingesteld, door de aandeelhoudersvergadering."

18 Artikel 224 van het wetboek van koophandel, „Benoeming en afzetting van de leden van het directiecomité", bepaalt:

„1) De leden van het directiecomité worden benoemd en afgezet door de aandeelhoudersvergadering. Bij het handelsregister doet deze vergadering kennisgeving van de beëindiging van de functie van de leden van het directiecomité, wijziging van hun vertegenwoordigingsrecht of benoeming van nieuwe leden van het directiecomité. Aan deze kennisgeving wordt een gewaarmerkt uittreksel uit de notulen van de aandeelhoudersvergadering met de tekst van het betrokken besluit gehecht.

[...]

3) De leden van het directiecomité worden benoemd voor drie jaar, tenzij de statuten in een kortere termijn voorzien.

4) De leden van het directiecomité kunnen worden afgezet bij besluit van de aandeelhouders. Wanneer de vennootschap een raad van toezicht heeft, kan die de leden van het directiecomité in afwachting van de aandeelhoudersvergadering gedurende ten hoogste twee maanden schorsen in de uitoefening van hun functie.

[...]

6) De statuten kunnen bepalen dat de leden van het directiecomité alleen om zwaarwichtige redenen kunnen worden ontslagen. Onder zwaarwichtige redenen vallen misbruik van bevoegdheid, niet-vervulling van verplichtingen, ongeschiktheid om de vennootschap te leiden, handelen in strijd met de belangen van de vennootschap en verlies van vertrouwen."

Wet inzake sociale verzekeringen

19 In de Likums par valsts sociālo apdrošināšanu (Letse wet inzake sociale verzekeringen; *Latvijas Vēstnesis*, 1997, nr. 274/276), waarin de basisprincipes van de ziektekostenverzekering zijn neergelegd en de financiële en organisatorische structuur hiervan wordt geregeld, worden leden van een directiecomité van een handelsvennootschap in artikel 1, sub c, als werknemers beschouwd.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

20 Latvijas Krājbanka AS, een vennootschap op aandelen, heeft verzoekster in het hoofdgeding, bij besluit van 21 december 2006 houdende oprichting van LKB, tot directrice („valde") van deze laatste vennootschap benoemd.

21 Bij besluit van 11 januari 2007 heeft de raad van toezicht („padome") van LKB het salaris en de overige vergoedingen van de directrice vastgesteld en werd de voorzitter van de raad van toezicht gelast de nodige overeenkomsten te sluiten om de uitvoering van dit besluit te verzekeren.

22 Volgens de verwijzingsbeslissing werd geen civielrechtelijke overeenkomst inzake de uitvoering van de taken als directrice gesloten. LKB betwist deze vaststelling met het betoog dat met Danosa een lastgevingsovereenkomst was gesloten. Deze laatste gaf de voorkeur aan een arbeidsovereenkomst, maar LKB verkoos haar de functie van directrice te verlenen op basis van lastgeving.

23 Op 23 juli 2007 heeft de aandeelhoudersvergadering („dalībnieku sapulce") van LKB besloten om Danosa van haar functie als directrice te ontheffen. Op 24 juli 2007 werd naar de betrokkene een gewaarmerkt afschrift van het uittreksel uit de notulen van de aandeelhoudersvergadering gestuurd.

24 Van mening dat zij onrechtmatig van haar functie was ontheven, heeft Danosa op 31 augustus 2007 bij de Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (arrondissementsrechtbank te Riga) beroep ingesteld tegen LKB.

25 Danosa heeft voor deze rechterlijke instantie betoogd dat zij na haar benoeming haar beroepstaken uit de statuten van de vennootschap en het directiereglement te goeder trouw heeft vervuld, dat zij een salaris voor haar arbeid heeft gekregen en dat haar vakantie werd toegekend, zodat het bestaan van een arbeidsverhouding moest worden erkend. Haar ontslag is gegeven in strijd met artikel 109 van het arbeidswetboek inzake het verbod op ontslag van zwangere werkneemsters, aangezien zij op het moment van het ontslag 11 weken zwanger was. Volgens Danosa bestaat er een conflict tussen artikel 224, lid 4, van het wetboek van koophandel, dat de aandeelhoudersvergadering de mogelijkheid biedt om te allen tijde leden van het directiecomité af te zetten, en artikel 109, lid 1, van het arbeidswetboek, dat bepaalde sociale waarborgen biedt aan zwangere vrouwen.

26 Toen Danosa's vordering zowel in eerste aanleg als in hoger beroep was verworpen, heeft zij bij de verwijzende rechter cassatieberoep ingesteld.

27 Voor deze rechter heeft Danosa betoogd dat zij als een werkneemster in de zin van het Unierecht moest worden beschouwd, ongeacht of zij al dan niet een werkneemster was naar Lets nationaal recht. Voorts moet de Letse Staat, gelet op het ontslagverbod van artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG en het bijzonder belang dat deze bepaling beoogt te beschermen, in alle rechtsbetrekkingen die de kenmerken van een

arbeidsbetrekking vertonen zich met alle middelen, ook via de rechterlijke macht, inspannen om zwangere werkneemsters de ten gunste van hen voorziene juridische en sociale waarborgen te bieden.

28 LKB is daarentegen van mening dat leden van het directiecomité van een kapitaalvennootschap de taken waarmee zij zijn belast, niet uitvoeren onder het gezag van een andere persoon en dus niet als werknemers in de zin van het Unierecht kunnen worden beschouwd. De verschillende beschermingsniveaus voor werknemers en voor leden van het directiecomité van een kapitaalvennootschap is volkomen gerechtvaardigd gelet op de vertrouwensrelatie die de vervulling van de aan de leden van het directiecomité toevertrouwde opdracht impliceert. Het Unierecht maakt een uitdrukkelijk onderscheid tussen personen die hun taken verrichten onder het gezag van een werkgever, en personen die leiding geven en in wezen vertegenwoordigers van de werkgever en geen ondergeschikten van hem zijn.

29 De verwijzende rechter geeft te kennen dat uit de rechtspraak van het Hof inzake het begrip werknemer en uit het doel van richtlijn 92/85/EEG om zwangere vrouwen te beschermen tegen ontslag, kan worden afgeleid dat wanneer een lid van het directiecomité van een vennootschap onder dit begrip valt, artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG op hem van toepassing is ondanks het feit dat artikel 224, lid 4, van het wetboek van koophandel geen enkele beperking inhoudt op het gebied van ontslag van de onder die bepaling vallende personen, ongeacht of met dat lid van het directiecomité al dan niet een arbeidsovereenkomst is gesloten. Volgens deze rechter verbiedt zowel richtlijn 76/207/EEG als richtlijn 92/85/EEG de arbeidsverhouding met een zwangere vrouw te beëindigen.

30 Van oordeel dat in het bij hem aanhangige geding vragen van uitlegging van het Unierecht rijzen, heeft de Augstākās Tiesas Senāts de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet een lid van een leidinggevend orgaan van een kapitaalvennootschap als een ‚werknemer' in de zin van het gemeenschapsrecht worden beschouwd?

2) Verzetten artikel 10 van richtlijn 92 en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen zich tegen artikel 224, lid 4, van het Letse wetboek van koophandel, dat zonder enige beperking toestaat een lid van het directiecomité van een kapitaalvennootschap af te zetten, in het bijzonder, in het geval van een vrouw, ongeacht of zij zwanger is?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Opmerkingen vooraf

31 Vooraf zij opgemerkt dat de voorgeschiedenis van het hoofdgeding ter terechtzitting voor het Hof aanleiding heeft gegeven tot betwistingen betreffende vooral de redenen die LKB ertoe hebben gebracht om Danosa van haar functie als directrice van die vennootschap te ontheffen en betreffende de vraag of LKB in kennis was gesteld van de zwangerschap van verzoekster in het hoofdgeding en, zo ja, wanneer.

32 Terwijl LKB heeft betoogd dat de zwangerschap van Danosa geen enkele invloed heeft gehad op het besluit tot ontslag van de betrokkene en heeft aangevoerd dat Danosa zelf niet heeft gesteld dat haar ontslag op haar zwangerschap was gebaseerd, heeft verzoekster in het hoofdgeding LKB's versie van de feiten betwist, verklaard dat haar ontslag was ingegeven door haar zwangerschap en getracht de omstandigheden waaronder dat ontslagbesluit is vastgesteld te verduidelijken.

33 Het staat aan de nationale rechter om de aan het hoofdgeding ten grondslag liggende feiten vast te stellen en daaruit de consequenties te trekken voor de door hem te geven beslissing (zie met name arrest van 16 september 1999, WWF e.a., C-435/97, Jurispr. blz. I-5613, punt 32).

34 In het kader van de bevoegdheidsverdeling tussen de Unierechters en de nationale rechters staat het immers in beginsel aan de nationale rechter om te onderzoeken of in de bij hem aanhangige zaak aan de feitelijke voorwaarden voor toepassing van een voorschrift van de Unie is voldaan, en kan het Hof in zijn uitspraak op een verzoek om een prejudiciële beslissing in voorkomend geval preciseringen geven teneinde de nationale rechter bij zijn uitlegging te leiden (zie in die zin arresten van 4 juli 2000, Haim, C-424/97, Jurispr. blz. I-5123, punt 58, en 4 juni 2009, Vatsouras en Koupatantze, C-22/08 en C-23/08, Jurispr. blz. I-4585, punt 23).

35 Blijkens de verwijzingsbeslissing gaan de prejudiciële vragen in casu ervan uit dat Danosa voornamelijk wegens haar zwangerschap van haar functie als directrice van LKB is of kan zijn ontheven. De verwijzende rechter vraagt zich af of met het Unierecht verenigbaar is een nationale regeling die weliswaar een ontslag wegens zwangerschap verbiedt, maar geen enkele beperking inhoudt op het gebied van ontslag van een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap.

36 Onder deze omstandigheden staat het aan het Hof om de door de verwijzende rechter voorgelegde prejudiciële vragen over de uitlegging van het Unierecht te beantwoorden, waarbij het aan de verwijzende rechter wordt overgelaten om de concrete gegevens van het bij hem aanhangige geding na te gaan, en met name om de vraag te beantwoorden of het litigieuze ontslagbesluit hoofdzakelijk was gebaseerd op de zwangerschap van verzoekster in het hoofdgeding.

37 Voor zover het standpunt van de Letse regering en de Europese Commissie over de feiten van het hoofdgeding de relevantie van de prejudiciële vragen ter beslechting van het voor de nationale rechter aanhangige geding in twijfel trekt, kan worden volstaan met de vaststelling dat niets in de verwijzingsbeslissing erop wijst dat deze vragen, waarvan de verwijzende rechter overigens het nut heeft toegelicht, kennelijk hypothetisch zijn of geen verband houden met een reëel geschil en met het voorwerp van het hoofdgeding.

Eerste vraag

38 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap dat hiervoor diensten verricht, als een werknemer in de zin van richtlijn 92/85/EEG moet worden beschouwd.

39 Het begrip werknemer in de zin van deze richtlijn mag niet verschillend worden uitgelegd naargelang van het nationale recht, en bij de omschrijving ervan moet worden uitgegaan van objectieve criteria die, wat de rechten en plichten van de betrokkenen betreft, kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding. Het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is echter dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (zie

naar analogie, in de context van het vrije verkeer van werknemers en het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, arresten van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Jurispr. blz. 2121, punten 16 en 17, en 13 januari 2004, Allonby, C-256/01, Jurispr. blz. I-873, punt 67, en, in de context van richtlijn 92/85/EEG, arrest van 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, Jurispr. blz. I-7643, punt 25).

40 Dat de arbeidsverhouding naar nationaal recht een rechtskarakter sui generis heeft, mag geen gevolgen hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Unierecht (zie arrest Kiiski, reeds aangehaald, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wanneer een persoon aan de in punt 39 van het onderhavige arrest geformuleerde voorwaarden voldoet, is de aard van de rechtsbetrekking tussen hem en de andere partij in de arbeidsverhouding irrelevant voor de toepassing van richtlijn 92/85/EEG (zie naar analogie, in de context van het vrije verkeer van werknemers, arresten van 31 mei 1989, Bettray, 344/87, Jurispr. blz. 1621, punt 16, en 26 februari 1992, Raulin, C-357/89, Jurispr. blz. I-1027, punt 10).

41 Een persoon die naar nationaal recht formeel gezien een zelfstandige is, moet niettemin als een werknemer in de zin van richtlijn 92/85/EEG worden aangemerkt indien zijn zelfstandigheid slechts fictief is en dus een arbeidsverhouding in de zin van deze richtlijn verhult (zie naar analogie arrest Allonby, reeds aangehaald, punt 71).

42 De kwalificatie naar Lets recht van de verhouding tussen een kapitaalvennootschap en de leden van het directiecomité van deze vennootschap of de omstandigheid dat deze vennootschap en de leden van dit comité geen arbeidsovereenkomst hebben gesloten kunnen, anders dan LKB betoogt, niet bepalend zijn voor de kwalificatie van deze verhouding voor de toepassing van richtlijn 92/85/EEG.

43 Zoals blijkt uit de bij het Hof ingediende opmerkingen, wordt in casu niet betwist dat Danosa, in uitvoering van de haar door de statuten van deze vennootschap en het reglement van orde van dit comité toegekende functie van directrice, regelmatig tegen vergoeding diensten heeft verricht voor LKB. Anders dan deze vennootschap aanvoert, doet het in dit verband niet ter zake dat verzoekster in het hoofdgeding zelf was belast met de vaststelling van dit reglement.

44 Deze opmerkingen lopen daarentegen uiteen inzake de vraag of tussen Danosa en LKB sprake is van een verhouding van ondergeschiktheid, of zelfs van een mate van ondergeschiktheid, als vereist door de rechtspraak van het Hof met betrekking tot het begrip werknemer in de zin van het Unierecht in het algemeen en van richtlijn 92/85/EEG in het bijzonder.

45 LKB, de Letse en de Griekse regering betogen dat er wat de leden van het directiecomité van een kapitaalvennootschap betreft, geen verhouding van ondergeschiktheid bestaat als vereist door de rechtspraak van het Hof. LKB en de Letse regering voeren aan dat een lid van een directiecomité, zoals verzoekster in het hoofdgeding, zijn verplichtingen in de regel op basis van een lastgevingsovereenkomst autonoom en niet in opdracht uitoefent. Zij benadrukken dat de verhouding tussen de vennoten van een kapitaalvennootschap en/of, in voorkomend geval, de raad van toezicht enerzijds, en de leden van het directiecomité anderzijds, moet gebaseerd zijn op vertrouwen, zodat de arbeidsverhouding tussen de partijen moet kunnen worden beëindigd wanneer dit vertrouwen is verdwenen.

46 De vraag of van een verhouding van ondergeschiktheid in de zin van de bovenstaande definitie van werknemer sprake is, moet van geval tot geval worden beantwoord, op grond van alle elementen en omstandigheden die de verhoudingen tussen de partijen kenmerken.

47 De hoedanigheid van lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap kan als zodanig niet uitsluiten dat verzoekster in het hoofdgeding zich ten opzichte van deze vennootschap in een verhouding van ondergeschiktheid bevond. Onderzocht moet immers worden onder welke omstandigheden het lid van het comité in dienst is genomen, de aard van de hem opgedragen taken, het kader waarbinnen deze taken worden uitgeoefend, de omvang van de bevoegdheid van de betrokkene, het toezicht dat in de vennootschap op hem wordt uitgeoefend, en de omstandigheden waarin hij van zijn functie kan worden ontheven.

48 Vooreerst blijkt uit een onderzoek van deze elementen in het hoofdgeding, zoals de advocaat-generaal in de punten 77 tot en met 84 van zijn conclusie heeft opgemerkt, dat Danosa werd aangesteld als directrice van LKB voor een bepaalde duur van drie jaar, dat zij ermee werd belast de zaken van deze vennootschap te beheren, de vennootschap te besturen en haar te vertegenwoordigen, en dat zij er integrerend deel van uitmaakte. In antwoord op een vraag van het Hof ter terechtzitting, kon niet worden vastgesteld door wie of door welk orgaan verzoekster in het hoofdgeding was aangesteld.

49 Voorts moest Danosa aan de raad van toezicht verantwoording voor haar beheer afleggen en ermee samenwerken, ook al had zij een beoordelingsmarge bij de uitoefening van haar functie.

50 Ten slotte blijkt uit het aan het Hof voorgelegde dossier dat, naar Lets recht, een lid van een directiecomité bij besluit van de aandeelhouders van zijn functie kan worden ontheven, in voorkomend geval na te zijn geschorst door de raad van toezicht. Het besluit tot ontslag van Danosa is dus genomen door een orgaan waarover zij, veronderstellenderwijs, geen zeggenschap had en dat te allen tijde een besluit kon nemen tegen de wil van de betrokkene.

51 Hoewel niet kan worden uitgesloten dat de leden van een leidinggevend orgaan van een vennootschap, zoals een directiecomité — rekening houdend met de hun opgedragen specifieke taken en het kader waarbinnen en de wijze waarop deze taken worden uitgeoefend — niet onder het begrip werknemer zoals omschreven in punt 39 van het onderhavige arrest vallen, neemt dit niet weg dat een lid van dit comité, dat tegen vergoeding diensten verricht voor de vennootschap die dit lid benoemde en waarvan het integrerend deel uitmaakt, dat zijn activiteit onder gezag of toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap verricht, en dat te allen tijde zonder beperkingen van zijn functie kan worden ontheven, op het eerste gezicht voldoet aan de voorwaarden om te worden aangemerkt als werknemer in de zin van de eerder genoemde rechtspraak van het Hof.

52 Er zij aan herinnerd dat het begrip „zwangere werkneemster" in artikel 2, sub a, van richtlijn 92/85/EEG, wordt omschreven als „elke zwangere werkneemster die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken".

53 Voor de toepassing van deze richtlijn heeft de Uniewetgever een autonome betekenis binnen het recht van de Unie willen geven aan het begrip „zwangere werkneemster", ook al verwijst hij voor een van de onderdelen van deze definitie, te weten voor het onderdeel betreffende de wijze waarop de werkneemster haar werkgever in kennis stelt van haar toestand, naar de nationale wetten en/of praktijken (arrest Kiiski, reeds aangehaald, punt 24).

54 Met betrekking tot de vraag of in het hoofdgeding LKB op de hoogte was gesteld van de zwangerschap van Danosa, zij opgemerkt dat het, zoals in punt 33 van dit arrest vermeld, aan de verwijzende rechter en niet aan het Hof staat om de relevante feiten van de zaak te beoordelen.

55 Ook al verwijst artikel 2, sub a, van richtlijn 92/85/EEG naar de nationale wetten en/of praktijken met betrekking tot de wijze waarop de werkneemster de werkgever in kennis stelt van haar toestand, toch mag deze wijze niet alle betekenis ontnemen aan de bijzondere bescherming van de vrouw die is vastgelegd in artikel 10 van deze richtlijn, dat ontslag van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie verbiedt, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand. Indien de werkgever, zonder formeel in kennis te zijn gesteld van de zwangerschap van de werkneemster door de betrokkene zelf, op de hoogte was van haar zwangerschap, zou het in strijd zijn met de doelstelling en de geest van richtlijn 92/85/EEG om artikel 2, sub a, van deze richtlijn restrictief uit te leggen en de betrokken werkneemster de in artikel 10 neergelegde bescherming tegen ontslag te ontzeggen.

56 Gelet op de voorgaande overwegingen moet op de eerste vraag worden geantwoord, dat een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap, dat hiervoor diensten verricht en hiervan integrerend deel uitmaakt, moet worden geacht de hoedanigheid van werknemer in de zin van richtlijn 92/85/EEG te hebben indien het zijn activiteit gedurende een bepaalde tijd onder het gezag of toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap uitoefent en voor die activiteit een vergoeding ontvangt. Het staat aan de verwijzende rechter om aan de hand van de feiten na te gaan of dat in het bij hem aanhangige geding het geval is.

Tweede vraag

57 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling, zoals die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die zonder

beperking toestaat een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap af te zetten, in het bijzonder, in het geval van een vrouw, ongeacht of zij zwanger is.

58 Aangaande de draagwijdte van het ontslagverbod van artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG, dient vooraf te worden herinnerd aan het doel van richtlijn 92/85/EEG, dat erin bestaat de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te bevorderen.

59 Vóór de inwerkingtreding van richtlijn 92/85/EEG had het Hof reeds geoordeeld dat, krachtens het beginsel van non-discriminatie en met name de bepalingen van richtlijn 76/207/EEG, aan de vrouw niet enkel gedurende het zwangerschapsverlof bescherming tegen ontslag moest worden toegekend, maar gedurende de gehele zwangerschap. Volgens het Hof kan ontslag tijdens deze perioden alleen vrouwen treffen en vormt het derhalve een directe discriminatie op grond van geslacht (zie in die zin arresten van 8 november 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Jurispr. blz. I-3979, punt 13; 30 juni 1998, Brown, C-394/96, Jurispr. blz. I-4185, punten 24-27, en 11 oktober 2007, Paquay, C-460/06, Jurispr. blz. I-8511, punt 29).

60 Juist in verband met het risico dat eventueel ontslag een nadelige uitwerking heeft op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, daaronder begrepen het bijzonder ernstige risico dat een zwangere werkneemster ertoe wordt gebracht vrijwillig haar zwangerschap af te breken, heeft de Uniewetgever in artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG vrouwen een bijzondere bescherming toegekend door ontslag gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof te verbieden (zie arrest Paquay, reeds aangehaald, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

61 Gedurende de bedoelde periode voorziet artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG niet in uitzonderingen of afwijkingen van het ontslagverbod voor zwangere werkneemsters, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en onder de voorwaarde dat de werkgever een dergelijk ontslag schriftelijk motiveert (arrest van 14 juli 1994, Webb, C-32/93, Jurispr. blz. I-3567, punt 22; arrest Brown, reeds aangehaald, punt 18; arrest van 4 oktober 2001, Tele Danmark, C-109/00, Jurispr. blz. I-6993, punt 27, en arrest Paquay, reeds aangehaald, punt 31).

62 Zou de verwijzende rechter beslissen dat in casu Danosa onder het begrip „zwangere werkneemster" in de zin van richtlijn 92/85/EEG valt, en dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde ontslagbesluit werd genomen om redenen die hoofdzakelijk verband houden met de zwangerschap van de betrokkene, dan zou moeten worden opgemerkt dat dit besluit, hoewel het is genomen op grond van de bepalingen van nationaal recht die zonder beperking toestaan een lid van een directiecomité af te zetten, onverenigbaar is met het ontslagverbod van artikel 10 van deze richtlijn.

63 Daarentegen is een ontslagbesluit dat wordt genomen gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof om redenen die geen verband houden met de zwangerschap van verzoekster in het hoofdgeding, niet in strijd met artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG, op voorwaarde dat de werkgever schriftelijk gegronde redenen opgeeft voor het ontslag en dat het ontslag van de betrokkene is toegestaan bij de betrokken nationale wetten en/of praktijken, overeenkomstig artikel 10, punten 1 en 2, van deze richtlijn.

64 Zou de verwijzende rechter beslissen dat in casu, gelet op de aard van de door Danosa verrichte activiteit en het kader waarbinnen deze activiteit wordt uitgeoefend, richtlijn 92/85/EEG geen bescherming kan bieden tegen ontslag van een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap, aangezien de betrokkene niet de

hoedanigheid van „zwangere werkneemster" in de zin van deze richtlijn heeft, dan zou moeten worden nagegaan of verzoekster in het hoofdgeding zich eventueel zou kunnen beroepen op de bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht zoals toegekend door richtlijn 76/207/EEG, waarnaar in de vragen van de verwijzende rechter niet wordt verwezen, maar waarop deze rechter en bepaalde betrokkenen die bij het Hof opmerkingen hebben ingediend, hebben gezinspeeld.

65 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat volgens artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207/EEG, de „toepassing van het beginsel van gelijke behandeling [inhoudt] dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht plaatsvindt in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft [...] werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden".

66 Zoals uit punt 59 van het onderhavige arrest volgt, moet krachtens het beginsel van non-discriminatie en met name de bepalingen van richtlijn 76/207/EEG, aan de vrouw niet enkel gedurende het zwangerschapsverlof bescherming tegen ontslag worden toegekend, maar gedurende de gehele zwangerschap. Volgens het Hof kan ontslag van een werkneemster wegens zwangerschap of wegens een voornamelijk op zwangerschap gebaseerde reden alleen vrouwen treffen, zodat het een directe discriminatie op grond van geslacht vormt (zie arrest Paquay, reeds aangehaald, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

67 Vastgesteld moet worden dat de eenzijdige intrekking van een lastgeving door de lastgever, vóór het verstrijken van de overeengekomen termijn, wegens de zwangerschap van de lasthebber of wegens een voornamelijk op die toestand gebaseerde reden, alleen vrouwen kan treffen. Ook al zou Danosa niet de hoedanigheid hebben van „zwangere werkneemster" in de door richtlijn 92/85/EEG voorgestane ruime zin van het woord, toch zou de aanvaarding dat een vennootschap de leden van haar directiecomité die taken vervullen als omschreven in het hoofdgeding van hun functie

kan ontheffen, indruisen tegen het beschermingsdoel van artikel 2, lid 7, van richtlijn 76/207/EEG, voor zover de herroeping voornamelijk is gebaseerd op de zwangerschap van de betrokkene.

68 Zoals het Hof reeds heeft verklaard, hebben de regels van Unierecht inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van de rechten van de vrouw tijdens de zwangerschap of na de bevalling, de bescherming van de vrouwelijke werknemers voor en na de bevalling tot doel (zie arrest van 8 september 2005, McKenna, C-191/03, Jurispr. blz. I-7631, punt 42).

69 Dat doel, dat zowel door richtlijn 92/85/EEG als richtlijn 76/207/EEG wordt beoogd, zou niet kunnen worden bereikt indien de bescherming tegen ontslag die het Unierecht toekent aan zwangere vrouwen afhing van de formele kwalificatie van hun arbeidsverhouding in het nationale recht of van de keuze bij hun aanstelling tussen het ene of het andere type overeenkomst.

70 Zoals uit punt 33 van het onderhavige arrest blijkt, staat het aan de verwijzende rechter om de relevante omstandigheden van het bij hem aanhangige geding vast te stellen en na te gaan of het ontslagbesluit, zoals in de prejudiciële vragen wordt aangenomen, voornamelijk was gebaseerd op de zwangerschap van verzoekster in het hoofdgeding. Zo ja, is het niet relevant of verzoekster in het hoofdgeding valt binnen de werkingssfeer van richtlijn 92/85/EEG, van richtlijn 76/207/EEG, of, voor zover de verwijzende rechter haar als „zelfstandige" aanmerkt, van richtlijn 86/613/EEG, die van toepassing is op zelfstandigen en die, blijkens artikel 1 ervan, een aanvulling is op richtlijn 76/207/EEG wat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op deze zelfstandigen betreft, door net als deze laatste richtlijn elke discriminatie op grond van geslacht, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, te verbieden. Ongeacht welke richtlijn van toepassing is, is het van belang om aan de betrokkene de bescherming te verzekeren die het Unierecht toekent aan vrouwen tijdens de zwangerschap

indien de rechtsbetrekking tussen haar en een andere persoon wordt beëindigd wegens haar zwangerschap.

71 Die conclusie vindt overigens steun in het in artikel 23 van het Handvest voor de Grondrechten van de Europese Unie neergelegde beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen, dat bepaalt dat deze gelijkheid moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

72 Ten slotte zij er, wat de bewijslast in de omstandigheden als die van het hoofdgeding betreft, aan herinnerd dat het aan de nationale rechter staat om toepassing te geven aan de relevante bepalingen van richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht (PB 1998, L 14, blz. 6), die, krachtens artikel 3, lid 1, sub a, ervan, van toepassing is op de situaties bestreken door richtlijn 76/207/EEG en, voor zover er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, door richtlijn 92/85/EEG.

73 Dienaangaande dient de verweerder, volgens artikel 4, lid 1, van richtlijn 97/80/EG, wanneer iemand die zich door het niet eerbiedigen te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht en voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

74 Gelet op het voorgaande moet op de tweede vraag worden geantwoord, dat artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling zoals die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die zonder beperking toestaat een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap af te zetten wanneer de betrokkene de hoedanigheid van „zwangere werkneemster" in de zin van deze richtlijn heeft en het te haren aanzien genomen ontslagbesluit voornamelijk is gebaseerd op haar zwangerschap. Ook al zou het betrokken lid van een directiecomité niet deze hoedanigheid hebben, toch kan het ontslag van een lid van een directiecomité dat taken vervult als omschreven in het hoofdgeding wegens zwangerschap of wegens een voornamelijk op die toestand gebaseerde reden alleen vrouwen treffen, zodat het een met artikel 2, leden 1 en 7, en artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207/EEG strijdige directe discriminatie op grond van geslacht vormt.

Kosten

75 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

1) Een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap, dat hiervoor diensten verricht en hiervan integrerend deel uitmaakt, moet worden geacht de hoedanigheid te hebben van werknemer in de zin van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging

van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG), indien het zijn activiteit gedurende een bepaalde tijd onder het gezag of toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap uitoefent en voor die activiteit een vergoeding ontvangt. Het staat aan de verwijzende rechter om aan de hand van de feiten na te gaan of dat in het bij hem aanhangige geding het geval is.

2) **Artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling zoals die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die zonder beperking toestaat een lid van een directiecomité van een kapitaalvennootschap af te zetten wanneer de betrokkene de hoedanigheid van „zwangere werkneemster" in de zin van deze richtlijn heeft en het te haren aanzien genomen ontslagbesluit voornamelijk is gebaseerd op haar zwangerschap. Ook al zou het betrokken lid van een directiecomité niet deze hoedanigheid hebben, toch kan het ontslag van een lid van een directiecomité dat taken vervult als omschreven in het hoofdgeding wegens zwangerschap of wegens een voornamelijk op die toestand gebaseerde reden alleen vrouwen treffen, zodat het een directe discriminatie op grond van geslacht vormt die in strijd is met artikel 2, leden 1 en 7, en artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002.**

ondertekeningen