

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

YVES'A BOTA

przedstawiona w dniu 2 września 2010 r.¹

1. Dyrektywa Rady 92/85/EWG² przewiduje specjalne środki ochrony dla pracownic w ciąży. Nakłada na państwa członkowskie w szczególności obowiązek wprowadzenia zakazu zwolnień pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, z wyłączeniem powodów niezwiązanych z ich stanem dopuszczonych w prawie krajowym.

2. W niniejszej sprawie Trybunał ma rozstrzygnąć w trybie prejudycjalnym, czy ten przepis dyrektywy 92/85 ma zastosowanie w sytuacji, gdy kobieta jest członkiem zarządu spółki kapitałowej. Zatem chodzi o ustalenie, czy taka kobieta może być uznana za pracownicę w rozumieniu dyrektywy 92/85.

3. Trybunał już wypowiedział się na temat treści tego pojęcia. Zgodnie z orzecznictwem podstawową cechą charakteryzującą

sytuację pracownicy w rozumieniu dyrektywy 92/85, podobnie jak i w ramach art. 39 WE, jest świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem³.

4. Niniejsza sprawa dotyczy zwłaszcza ostatniego kryterium z tej definicji. Augstākās Tiesas Senāts (Łotwa) zwraca się do Trybunału z pytaniem, czy i w jakim zakresie, w ramach dyrektywy 92/85, członek organu zarządzającego spółki może być uważany za sprawującego swoją funkcję w spółce na zasadzie stosunku podporządkowania, a nie w charakterze usługodawcy pracującego na własny rachunek.

5. Sąd odsyłający pyta również, czy jego prawo krajowe, w zakresie w jakim dopuszcza odwołanie członka zarządu spółki kapitałowej bez ograniczeń, w szczególności ze względu na ciążę, jest zgodne z dyrektywą 92/85.

1 — Język oryginału: francuski.

2 — Dyrektywa Rady z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. L 348, s. 1).

3 — Wyrok z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 Kiiski, Zb.Orz. s. I-7643, pkt 25).

6. W niniejszej opinii proponuję, by Trybunał orzekł, iż kobieta będąca członkiem zarządu spółki kapitałowej, która sprawuje funkcję kierowniczą w tej spółce w zamian za wynagrodzenie, powinna być uważana za pracownicę w rozumieniu dyrektywy 92/85, ponieważ w wyniku powołania stanowi integralną część ww. spółki, pełni swoją funkcję pod kontrolą jej organów, tzn. zgromadzenia wspólników i rady nadzorczej, i może być przez nie odwołana w razie utraty ich zaufania.

7. Zaznaczam też, iż badanie tych przesłanek należy do kompetencji sądu krajowego.

8. Na drugie pytanie prejudycjalne proponuję odpowiedzieć, że dyrektywa 92/85 sprzeciwia się przepisom prawa państwa członkowskiego, na mocy których pracownica będąca członkiem zarządu spółki kapitałowej może zostać odwołana bez ograniczeń, jeżeli taki przepis dopuszcza odwołanie z przyczyn związanych z ciążą.

9. Ponadto, aby odpowiedź była bardziej przydatna dla sądu odsyłającego, przeanalizuję

przypadki, w których sąd odsyłający uznałby, że sytuacja skarżącej nie podpada pod zakres stosowania dyrektywy 92/85, ponieważ albo skarżąca nie uprzedziła pracodawcy o swojej ciąży zgodnie z zasadami określonymi przez prawo krajowe, albo nie istniał stosunek podporządkowania między nią a pozwaną spółką i powinna być uważana za osobę pracującą na własny rachunek.

10. Dodam zatem, iż rozwiązanie przez spółkę stosunku pracy ze skarżącą, którego uzasadnieniem byłoby dyskryminację sprzeczną z podstawową zasadą równego traktowania wprowadzoną w życie przez dyrektywę Rady 76/207/EWG⁴, a w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek poprzez stosowanie ww. dyrektywy w związku z dyrektywą Rady 86/613/EWG⁵.

4 — Dyrektywa Rady z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40) zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15, zwana dalej „dyrektywą 76/207”).

5 — Dyrektywa Rady z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz.U. L 359, s. 56).

I — Ramy prawne

swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową”.

A — Prawo unijne

14. Artykuł 10 dyrektywy 92/85 brzmi następująco:

1. Dyrektywa 92/85

„W celu zagwarantowania pracownikom [w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, i pracownikom karmiącym piersią] możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:

11. Z motywu dziewiątego dyrektywy 92/85 wynika, iż ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

12. Zgodnie z motywem piętnastym tejże dyrektywy, ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią; należy także ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień.

13. Artykuł 2 lit. a) omawianej dyrektywy definiuje ciężarną pracownicę jako „pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie

1. państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic [w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią] w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę;

2. jeżeli pracownica [w ciąży, pracownica, które niedawno rodziła, lub pracownica karmiąca piersią] została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia;

3. państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic [w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią] przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1”
17. Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207:

„Stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do:

2. Dyrektywa 76/207

[...]

15. Artykuł 2 ust. 1, dyrektywy 76/207 stanowi, że „[...] zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego”.
- c) warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia [...]”.

18. Artykuł 3 ust. 2 tejże dyrektywy stanowi:

16. Artykuł 2 ust. 7 akapit pierwszy tej dyrektywy stanowi, iż „dyrektywa jest bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności dotyczących ciąży i macierzyństwa”. Ponadto art. 2 ust. 7 akapit trzeci omawianej dyrektywy przewiduje, że mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85 stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy 76/207.
- „W tym celu państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zapewnić, że:
- a) wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zostaną uchylone;

- b) wszelkie przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, włączone do kontraktów lub układów zbiorowych, regulaminów przedsiębiorstw lub zasad regulujących kwestie wolnych zawodów [...] zostaną lub mogą zostać uznane za nieważne lub zostaną zmienione”
- określonych przez prawo krajowe, działalność zarobkową na własny rachunek.

3. Dyrektywa 86/613

19. Artykuł 1 dyrektywy 86/613 stanowi:

„Niniejsza dyrektywa zmierza do zapewnienia stosowania w państwach członkowskich, w zgodności z następującymi przepisami, zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek lub przyczyniających się do wykonywania takiej pracy, w zakresie spraw nieobjętych dyrektywami 76/207[...] i 79/7/EWG⁶”.

20. Osoba pracująca na własny rachunek została określona w art. 2 lit. a) dyrektywy 86/613 jako osoba prowadząca, na warunkach

21. Artykuł 3 te samej dyrektywy stanowi, iż zasada równego traktowania w jej rozumieniu oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, tak bezpośredniej jak i pośredniej, zwłaszcza przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.

22. Zgodnie z art. 4 omawianej dyrektywy, w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia zniesienia wszystkich przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania, tak jak jest ona określona w dyrektywie 76/207.

23. Artykuł 8 dyrektywy 86/613 brzmi następująco:

„Państwa członkowskie zobowiązują się ustalić, czy i pod jakimi warunkami kobiety pracujące na własny rachunek oraz małżonki osób pracujących na własny rachunek mogą w okresie zaprzestania wykonywania pracy z powodu ciąży lub macierzyństwa:

6 — Dyrektywa Rady z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 1979, L 6, s. 24).

- mieć dostęp do usług zapewniających czasowe zastępstwo lub do krajowych usług socjalnych, lub
- B — *Prawo krajowe*

1. Kodeks pracy

- być uprawnione do świadczeń pieniężnych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego lub innego publicznego systemu opieki społecznej”.

4. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej

24. Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazuje wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć.

25. Artykuł 23 karty stanowi, że „[n]ależy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia”.

26. Artykuł 3 darba likums (kodeksu pracy)⁷ definiuje pracownika jako osobę fizyczną, która na podstawie umowy o pracę w zamian za uzgodnione wynagrodzenie wykonuje określoną pracę pod kierownictwem pracodawcy.

27. Artykuł 4 kodeksu pracy definiuje pracodawcę jako osobę fizyczną lub prawną lub spółkę osobową posiadającą zdolność prawną, która zatrudnia przynajmniej jedną osobę na podstawie umowy o pracę.

28. Artykuł 44 ust. 3 kodeksu pracy przewiduje:

„Z członkami organów wykonawczych spółek kapitałowych zawiera się umowę o pracę, chyba że zostali oni zatrudnieni na podstawie innej umowy cywilnej. W przypadku zatrudnienia członków organów zarządzających

⁷ — *Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr 105, zwany dalej „kodeksem pracy”.

spółki kapitałowej na podstawie umowy o pracę, umowa o pracę jest zawierana na czas określony”.

„1) Zarząd jest organem wykonawczym, który prowadzi sprawy spółki i reprezentuje ją na zewnątrz.

29. Artykuł 109 kodeksu pracy, zatytułowany „Zakazy i ograniczenia obowiązujące pracodawcę w zakresie rozwiązywania stosunku pracy”, stanowi:

[...]

„1) Zakazane jest rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży, a także w okresie jednego roku od czasu porodu, lub, jeżeli kobieta karmi piersią, w trakcie całego okresu karmienia, poza wypadkami przewidzianymi w art. 101 ust. 1 pkt 1, 2, 3, 4, 5, i 10.

5) Zarząd jest zobowiązany powiadamiać zgromadzenie wspólników o wszystkich czynnościach prawnych dokonywanych między spółką a jednym ze wspólników, członkiem rady nadzorczej i członkiem zarządu.

[...]”.

6) Zarząd jest zobowiązany zdawać radzie nadzorczej, przynajmniej raz na kwartał, sprawozdanie z działalności i sytuacji finansowej spółki oraz informować ją bezzwłocznie o pogorszeniu sytuacji finansowej spółki oraz o innych istotnych okolicznościach związanych z działalnością handlową spółki.

[...]

2. Kodeks handlowy

30. Artykuł 221 komerclikums (kodeksu handlowego)⁸ brzmi następująco:

8) Członkowie zarządu mają prawo do pobierania wynagrodzenia, które jest stosowne do pełnionych przez nich funkcji i stanu finansowego spółki. Wysokość wynagrodzenia jest ustalana uchwałą rady nadzorczej lub, w przypadku gdy nie została ona ustanowiona, zgromadzenia wspólników”.

⁸ — *Latvijas Vēstnesis*, 2000, nr 158/160, zwany dalej „kodeksem handlowym”.

31. Artykuł 224 kodeksu handlowego, zatytułowany „Powoływanie i odwoływanie członków zarządu”, stanowi:

„1) Członkowie zarządu są powoływani i odwoływani uchwałą zgromadzenia wspólników. Występując do rejestru handlowego z wnioskiem dotyczącym wygaśnięcia mandatu członków zarządu, zmiany prawa do reprezentowania lub dotyczącym wyboru nowych członków zarządu, należy dołączyć poświadczony wyciąg z protokołu zgromadzenia wspólników zawierający odnośną uchwałę. [Zgromadzenie wspólników powołuje i odwołuje członków zarządu. Zgromadzenie przekazuje do sekretariatu rejestru handlowego informacje dotyczące odwołania członków zarządu, zamiany zakresu reprezentacji lub powołania nowych członków zarządu. Do zgłoszenia załącza się wyciąg z protokołu zgromadzenia wspólników zawierający odpowiednią uchwałę.]

[...]

3) Członkowie zarządu są wybierani [powoływani] na okres trzech lat, chyba że w umowie spółki przewidziano krótszy okres.

4) Członkowie zarządu mogą być odwoływani uchwałą wspólników. Jeżeli w spółce istnieje rada nadzorcza, może ona zawiesić członków zarządu do czasu odbycia zgromadzenia wspólników, na maksymalny okres dwóch miesięcy.

[...]

6) Umowa spółki może przewidywać, że członkowie zarządu mogą być odwoływani tylko z ważnych powodów. Za ważne powody uważa się między innymi niewykonywanie obowiązków, niezdolność do zarządzania spółką, naruszenie interesów spółki oraz utratę zaufania”.

II — Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

32. Latvijas Krājbanka AS, spółka akcyjna, uchwałą z dnia 21 grudnia 2006 r. w sprawie zawiązania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością LKB Lizings SIA⁹, powołała D. Danosę¹⁰ na członka jednoosobowego zarządu nowej spółki.

33. Uchwałą z dnia 11 stycznia 2007 r. rada nadzorcza pozwanej spółki ustaliła wynagrodzenie członków zarządu tej spółki, a także inne warunki dodatkowe i powierzyła przewodniczącemu rady nadzorczej podjęcie kroków w celu zawarcia umów koniecznych dla zagwarantowania wykonania tych postanowień.

9 — Zwana dalej „pozwaną spółką”.

10 — Zwana dalej „skarżącą”.

34. Według postanowienia odsyłającego nie podpisano umowy cywilnoprawnej, która regulowałaby wykonywanie obowiązków członka zarządu. Pozwana spółka zaprzecza tego rodzaju twierdzeniom i utrzymuje, że ze skarżącą zawarto umowę zlecenia. Skarżąca chciała zawrzeć umowę o pracę, lecz pozwana spółka wolała powierzyć jej funkcję członka zarządu na podstawie zlecenia.

35. Zgromadzenie wspólników pozwanej spółki postanowiło w dniu 23 lipca 2007 r. odwołać skarżącą z funkcji członka zarządu. W dniu 24 lipca 2007 r. przesłano jej poświadczoną kopię protokołu zgromadzenia.

36. Uważając swoje odwołanie z funkcji członka zarządu za niezgodne z prawem, skarżąca wniosła w dniu 31 sierpnia 2007 r. do Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (sądu okręgowego w Rydze) powództwo przeciwko pozwanej spółce.

37. Skarżąca twierdzi, iż od czasu jej powołania należycie wypełniała swoje obowiązki służbowe określone w umowie spółki oraz regulaminie zarządu. Podnosi również argument, że skoro otrzymywała wynagrodzenie za swoją pracę oraz udzielono jej urlopu, należy przyjąć, że istniał stosunek zatrudnienia, przy czym dwie strony zawarły

umowę o pracę w formie niepisemnej. Skarżąca utrzymuje, iż jej odwołanie nastąpiło z naruszeniem art. 109 kodeksu pracy dotyczącego zakazu zwalniania pracowników będących w ciąży od jedenastego tygodnia ciąży w momencie zwolnienia.

38. Według skarżącej zachodzi kolizja między art. 224 ust. 4 kodeksu handlowego, który pozwala zgromadzeniu wspólników na odwołanie członków organów zarządzających spółki w każdym czasie, a art. 109 ust. 1 kodeksu pracy, który przyznaje kobietom w ciąży określone gwarancje socjalne. W przypadku takiej kolizji należy dać pierwszeństwo art. 109 kodeksu pracy, który zakazuje rozwiązywania umów o pracę z kobietami w ciąży.

39. Powództwo skarżącej zostało oddalone przez sądy pierwszej oraz drugiej instancji. Wobec czego wniosła ona skargę kasacyjną do sądu odsyłającego.

40. Przed tym sądem skarżąca utrzymywała, że należy ją uznać za pracownicę w rozumieniu prawa unijnego, niezależnie od tego, czy

jest uznawana za taką w rozumieniu prawa łotewskiego. Ponadto ze względu na zakaz zwalniania zawarty w art. 10 dyrektywy 92/85 oraz na ważny interes, który przepis ten ma za zadanie chronić we wszelkiego rodzaju stosunkach prawnych, w których można zidentyfikować cechy charakteryzujące stosunek prawny zatrudnienia, państwo członkowskie powinno dołożyć starań przy użyciu wszelkich środków, włącznie z sądowymi, aby zagwarantować ciężarnym pracownikom ustanowione gwarancje prawne i socjalne.

pracownika, a także celu dyrektywy 92/85 można wyciągnąć wniosek, iż – jeśli chodzi o ochronę kobiet w ciąży przed zwolnieniem – w przypadku gdy członek zarządu spółki odpowiada kryteriom omawianego pojęcia pracownika, to art. 10 te samej dyrektywy ma do niego zastosowanie, pomimo iż art. 224 ust. 4 kodeksu handlowego nie przewiduje żadnych ograniczeń w zakresie odwoływania osób oraz bez względu na okoliczność, czy członek zarządu zawarł umowę o pracę.

41. Pozwana spółka twierdzi z kolei, iż członkowie zarządu spółki kapitałowej nie świadczą pracy pod kierownictwem innej osoby, a zatem nie można ich uważać za pracowników w rozumieniu prawa unijnego. Ustalenie innego stopnia ochrony pracowników i członków zarządu spółki kapitałowej jest całkowicie uzasadnione, biorąc pod uwagę zaufanie, z jakim wiąże się stanowisko członka zarządu. W prawie unijnym dokonano rozróżnienia pomiędzy osobami, które wykonują swoje obowiązki pod kierownictwem pracodawcy, a osobami, które sprawują to kierownictwo i które co do zasady są przedstawicielami pracodawcy, a nie podwładnymi.

42. Sąd odsyłający zaznacza, iż na podstawie orzecznictwa Trybunału dotyczącego pojęcia

43. Według tego orzecznictwa zarówno dyrektywa 76/207, jak i dyrektywa 92/85 zakazują rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w ciąży.

44. Uznawszy iż rozpoznawany spór dotyczy kwestii wykładni prawa unijnego, Augstākās Tiesas Senāts postanowił zawiesić postępowanie i skierować do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy członków organów zarządzających spółek kapitałowych należy uznać za objętych pojęciem pracownika w rozumieniu prawa [unijnego]?

2) Czy art. 10 dyrektywy 92/85[...] i orzecznictwo Trybunału [...] sprzeciwiają się art. 224 ust. 4 łotewskiego kodeksu handlowego, który pozwala na odwołanie

członków zarządu spółek kapitałowych bez żadnych ograniczeń, w szczególności bez względu na ciążę kobiety będącej członkiem zarządu?”

47. W niniejszej sprawie sąd odsyłający nie przekazał informacji, czy jego prawo krajowe uzależnia, i ewentualnie na jakich zasadach, możliwość korzystania z tej ochrony od spełnienia warunku, by pracownica poinformowała wcześniej pracodawcę o swoim stanie. Pozwana spółka utrzymuje z kolei, że skarżąca powiadomiła ją o swojej ciąży dopiero kilka dni po tym, jak rada nadzorcza pozbawiła ją funkcji członka zarządu.

III — Analiza

45. Sąd odsyłający za pomocą pytań prejudycjalnych dąży przede wszystkim do ustalenia, czy skarżącą można uznać za pracownicę w rozumieniu dyrektywy 92/85, a w drugiej kolejności, ewentualnie, jaki jest zakres ochrony przed zwolnieniem zapewnionej przez art. 10 teże dyrektywy.

48. Ustalenie, czy okoliczność ta jest w stanie pozbawić skarżącą prawa do korzystania ze szczególnej ochrony przyznanej na mocy dyrektywy 92/85, zależy od wykładni prawa krajowego oraz od oceny okoliczności faktycznych, takich jak widoczność ciąży, co należy do kompetencji sądu odsyłającego.

49. W każdym razie brak pewności w tej kwestii nie jest w stanie obalić domniemania jej znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem krajowym, z jakiego powinno korzystać postanowienie o odesłaniu prejudycjalnym zgodnie z orzecznictwem¹¹, a którego w niniejszej sprawie nikt nie podważa.

46. Tytułem wstępu należy przypomnieć, iż ochrona przyznana przez dyrektywę 92/85, zwłaszcza ochrona przed zwolnieniem przewidziana w jej art. 10, przysługuje na podstawie art. 2 ww. dyrektywy pracownikom w ciąży, które poinformują o swym stanie pracodawcę zgodnie z prawem lub praktyką obowiązującymi w państwie członkowskim.

50. Zbadam zatem zadane pytania, przy założeniu, że jest spełniona przesłanka

¹¹ — Zobacz w szczególności wyrok z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-438/99 Jiménez Melgar, Rec. s. I-6915, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo.

związana z poinformowaniem pracodawcy zgodnie z zasadami obowiązującymi w prawie wewnętrznym.

a jego podstawowa charakterystyka powinna obejmować łączne spełnienie trzech przesłanek, a mianowicie świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem¹².

A — W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego

51. Za pomocą pytania pierwszego sąd odsyłający stara się ustalić, czy kobieta pełniąca funkcję członka zarządu, taka jak skarżąca, która była w ciąży, kiedy zgromadzenie wspólników pozwanej spółki postanowiło ją odwołać, może korzystać z ochrony przed zwolnieniem przewidzianej w art. 10 dyrektywy 92/85.

52. Chodzi zatem o ustalenie, czy i w jakim zakresie członek zarządu spółki kapitałowej może być uważany za pracownika w rozumieniu dyrektywy 92/85.

53. Jak słusznie przypomniał sąd odsyłający, pojęcie „pracownik” w rozumieniu dyrektywy 92/85 zostało zdefiniowane w ww. wyroku w sprawie Kiiski poprzez transponowanie do tej dyrektywy definicji sformułowanej przez Trybunał w ramach wykładni art. 39 WE. Według tej definicji pojęcie „pracownik”, w rozumieniu dyrektywy 92/85, powinno więc mieć jednolitą treść w obrębie Unii Europejskiej,

54. Sąd odsyłający wyjaśnia, że jedynie ostatnia z tych przesłanek jest przedmiotem sporu pomiędzy stronami. Według informacji przekazanych przez ten sąd, skarżąca istotnie utrzymuje – a druga strona nie zaprzecza – że wypełniała swoje obowiązki członka jednoosobowego zarządu, jakie dla niej ustaliły umowa spółki oraz regulamin zarządu, co odpowiada dokładnie wykonywaniu pracy mającej określoną wartość ekonomiczną, niepozbawionej konkretnego i rzeczywistego charakteru w rozumieniu orzecznictwa¹³.

55. Ponadto jest bezsporne, iż skarżąca otrzymała wynagrodzenie, a sposób zakwalifikowania go przez strony stosunku zatrudnienia, podobnie jak i szczegółowe warunki jego wypłaty, nie ma wpływu na możliwość uznania danej osoby za pracownika¹⁴.

56. Zatem zagadnieniem, które należy zbadać, jest odpowiedź na pytanie, czy

12 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Kiiski, pkt 25.

13 — Wyrok z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Lawrie-Blum, Rec. s. 2121, pkt 20, 21.

14 — Zobacz podobnie wyrok z dnia 14 grudnia 1989 r. w sprawie C-3/87 Agegate, Rec. s. 4459, pkt 36.

świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie na rzecz pozwanej spółki odbywało się pod jej kierownictwem. Dlatego też proponuję, by pytanie pierwsze rozumieć w ten sposób, że sąd odsyłający chce się w istocie dowiedzieć, czy i w jakim zakresie kobieta będąca członkiem zarządu spółki kapitałowej, która sprawuje swoją funkcję kierowniczą w tej spółce w zamian za wynagrodzenie, świadczy pracę w ramach stosunku podporządkowania, w związku z czym może być uznana za pracownicę w rozumieniu dyrektywy 92/85.

57. Inaczej rzecz ujmując, chodzi o ustalenie, czy skarżąca powinna być uważana w świetle tej dyrektywy za pracownicę najemną, której przysługuje ochrona przewidziana w dyrektywie, czy też za usługodawcę pracującego na własny rachunek podpadającego ewentualnie pod przepisy dyrektywy 86/613. Unijne prawo socjalne nie przewiduje bowiem, na dzień dzisiejszy, odrębnego reżimu dla członków kierownictwa spółek w zakresie wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn lub, bardziej szczegółowo, w zakresie ochrony ciąży. Sytuacja skarżącej powinna więc być oceniana w ramach tej alternatywy i zaklasyfikowana do jednej lub drugiej kategorii.

58. Pozwana spółka, a także rządy grecki i łotewski utrzymują, iż członkowie zarządu spółki kapitałowej nie powinni być uważani za pracowników w rozumieniu prawa

unijnego, a zatem nie mogą chronić ich przepisy dyrektywy 92/85.

59. Pozwana spółka twierdzi, iż umowa o pracę między nią a skarżącą nigdy nie została zawarta i że z prawnego punktu widzenia nie ma pomiędzy nimi stosunku pracy. Skarżąca wykonywała swoje obowiązki członka zarządu na podstawie umowy zlecenia, w sposób niezależny, w odróżnieniu od kierowników działów i dyrektorów departamentów, którzy podlegają zwierzchnikowi lub zarządowi i muszą wypełniać ich polecenia i instrukcje. Ponadto skarżąca sama przygotowała regulamin wewnętrzny zarządu.

60. Rząd grecki w tym samym duchu argumentuje, iż członek zarządu, taki jak skarżąca, która zresztą była jedynym członkiem tego organu, nie świadczy usług pod kierownictwem innej osoby, lecz wręcz przeciwnie, jest osobą, pod kierownictwem której pracownicy spółki wykonują swoje obowiązki.

61. Z kolei rząd łotewski utrzymuje również, iż nawet jeśli członkowie zarządu pełnią swoje funkcje przez czas określony i działają w interesie spółki, ich działalność nie ma

charakteru podporządkowanego, lecz właśnie niezależny. Zarząd jest organem wykonawczym spółki, który prowadzi sprawę spółki i ją reprezentuje. Nie wykonuje swoich obowiązków pod kierownictwem innej osoby ani nie musi wypełniać poleceń wydanych przez inną osobę. Działalność zarządu powinna być uważana za skonkretyzowany przejaw zaufania, jakie okazują mu wspólnicy spółki kapitałowej.

rząd węgierski jestem zdania, iż członek zarządu spółki kapitałowej, który znajduje się w takiej sytuacji jak skarżąca, może być uważany za sprawującego swoją funkcję w ramach stosunku podporządkowania, a zatem mieć status pracownika w rozumieniu dyrektywy 92/85. Moje stanowisko wynika z następujących powodów, które wiążą się, z jednej strony, z charakterystyką stosunku pracy istniejącego pomiędzy stronami, a z drugiej strony, z celem realizowanym za pomocą art. 10 dyrektywy 92/85.

62. Również powołanie rady nadzorczej nie jest obowiązkowe w przypadku spółki kapitałowej. Poza tym taka rada nie posiada uprawnień, z których mógłby wynikać obowiązek zarządu podporządkowania się jej. Rada nadzorcza nie dysponuje środkami prawnymi, które umożliwiłyby jej wywieranie rzeczywistego wpływu na działania zarządu na bieżąco.

1. Charakterystyka stosunku pracy istniejącego pomiędzy stronami

63. Na koniec rząd łotewski podkreśla, iż stosunki między wspólnikami lub akcjonariuszami spółki kapitałowej a członkami zarządu tej spółki są oparte na zaufaniu, w związku z czym musi istnieć możliwość rozwiązania stosunku zatrudnienia z członkami zarządu, kiedy zabraknie tego zaufania.

65. Według orzecznictwa pojęcie „pracownik” w prawie unijnym, a zwłaszcza w rozumieniu dyrektywy 92/85, powinno być definiowane w oparciu o obiektywne kryteria właściwe dla stosunku pracy, przy uwzględnieniu praw i obowiązków zainteresowanych osób¹⁵.

66. Uznanie czyjegoś statusu pracownika nie może więc być uzależnione od kwalifikacji stosunku pracy nadanej przez strony ani od zawarcia umowy o pracę. Jak stwierdził

64. Nie podzielam opinii przywołanych interwenientów. Podobnie jak skarżąca oraz

15 — Wyżej wymienione wyroki: w sprawie Lawrie-Blum, pkt 17; w sprawie Kiiski, pkt 25. Zobacz także wyrok z dnia 17 lipca 2008 r. w sprawie C-94/07 Raccanelli, Zb.Orz. s. I-5939, pkt 36.

Trybunał w ww. wyroku w sprawie Kiiski, swoisty charakter prawny stosunku zatrudnienia w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uważa się kogoś za pracownika w rozumieniu prawa unijnego¹⁶. Trybunał orzekł także, iż formalna kwalifikacja jako osoby pracującej na własny rachunek w świetle prawa krajowego nie wyklucza, że dana osoba powinna być określana jako pracownik w rozumieniu prawa unijnego, jeśli jej niezależny charakter jest wyłącznie fikcyjny¹⁷.

67. W niniejszej sprawie okoliczność, iż strony nie zawarły umowy o pracę, a zawarły umowę zlecenia, nie może więc determinować kwalifikacji ich stosunku pracy, jako pracy najemnej lub na własny rachunek, w świetle dyrektywy 92/85.

68. Zgodnie z orzecznictwem kwalifikacja ta jest w każdym przypadku uzależniona od oceny wszystkich elementów charakteryzujących stosunek zatrudnienia pomiędzy stronami¹⁸. Nie ulega również wątpliwości, że wykładnia pojęcia pracownika w prawie unijnym nie powinna być wykładnią zawężającą¹⁹. Ponadto zostało przyjęte, iż pojęcie to nie jest jednoznaczne oraz że w niektórych przypadkach

może się zmieniać w zależności od dziedziny, do której ma być zastosowane²⁰.

69. Jeśli chodzi w szczególności o istnienie stosunku podporządkowania, to według mojej wiedzy Trybunał nie miał jeszcze okazji, by określić, jaki charakter oraz zakres kontroli jest wystarczający, by przyjąć istnienie tego rodzaju stosunku.

70. Na temat sytuacji członków kierownictwa spółek Trybunał wypowiedział się w wyroku w sprawie Asscher²¹, w którym uznał, że dyrektor spółki, której jest on jedynym wspólnikiem, nie wykonuje swojej pracy w ramach stosunku podporządkowania, w związku z czym nie może być uważany za pracownika w rozumieniu art. 39 WE²². Rzecznik generalny P. Léger w opinii przedstawionej Trybunałowi w sprawie, w której zapadł powyższy wyrok, uzasadniał to stanowisko okolicznością, że taki członek kierownictwa nie działał pod kierownictwem żadnej innej osoby ani żadnego organu spółki, którego by sam nie kontrolował²³.

71. Trybunał sprecyzował następnie, iż to rozstrzygnięcie nie może być automatycznie transponowane na współmałżonka takiego dyrektora, ponieważ stosunki osobiste i majątkowe pomiędzy małżonkami, jakie wynikają ze związku małżeńskiego, nie wykluczają

16 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Kiiski, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo.

17 — Wyrok z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, Rec. s. I-873, pkt 79.

18 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Aegate, pkt 36; wyrok z dnia 4 lutego 2010 r. w sprawie C-14/09 Genc, Zb.Orz. s. I-931, pkt 26, 27).

19 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Genc, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo.

20 — Wyrok z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie C-85/96 Martínez Sala, Rec. s. I-2691, pkt 31.

21 — Wyrok z dnia 27 czerwca 1996 r. w sprawie C-107/94, Rec. s. I-3089.

22 — Punkt 26.

23 — Punkt 29 opinii.

istnienia w ramach organizacji przedsiębiorstwa stosunku podporządkowania charakteryzującego stosunek pracy²⁴.

jako takiego nie może więc wykluczać, iż zainteresowana osoba, ze względu na organizację przedsiębiorstwa, podlega władzy zwierzchniej ze strony tegoż przedsiębiorstwa.

72. Trybunał orzekł również, iż okoliczność, że pracownicy przedsiębiorstw portowych zajmujący się rozładunkiem towarów są współnikami w tych przedsiębiorstwach, nie stanowi przeszkody, by znajdowali się oni w stosunku podporządkowania względem przedsiębiorstwa²⁵.

75. Po drugie, aby ustalić istnienie stosunku podporządkowania w przypadku członka kierownictwa, należy wziąć pod uwagę wszystkie elementy, które charakteryzują stosunek pracy pomiędzy nim a przedsiębiorstwem, oraz uwzględnić w ramach tej oceny charakter jego funkcji. Ustalanie istnienia stosunku podporządkowania powinno więc uwzględniać okoliczność, iż jego funkcja z natury wymaga wykonywania bardzo szerokich kompetencji oraz że nie ma on zwierzchnika wśród zatrudnionych pracowników najemnych.

73. Na podstawie całości tych informacji można dojść do następujących ustaleń.

74. Po pierwsze, pełnienie funkcji członka kierownictwa spółki nie wyklucza samo przez się istnienia stosunku podporządkowania. W ww. wyroku w sprawie Asscher, tak jak ja go rozumiem, istnienie tego rodzaju stosunku w przypadku tamtego dyrektora spółki zostało wykluczone ze względu nie na charakter jego funkcji, lecz okoliczność, iż był on jedynym współnikiem spółki, w związku z czym jako dyrektor składał sprawozdania z czynności zarządu jedynie samemu sobie. Fakt zajmowania stanowiska członka kierownictwa

76. W ramach tej oceny należy zatem, moim zdaniem, zwrócić szczególną uwagę na warunki, na jakich dany członek kierownictwa został zatrudniony, na kontrolę, jakiej podlega, oraz zasady, na jakich może zostać odwołany.

77. Badając powyższe kryteria w niniejszej sprawie, stwierdziłem, że jeśli chodzi o warunki, na jakich skarżąca była zatrudniana, to została ona powołana na członka zarządu pozwanej spółki na czas określony trzech lat oraz że powierzono jej zarządzanie majątkiem tej spółki, prowadzenie spraw spółki oraz reprezentowanie we wszystkich

24 — Wyrok z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie C-337/97 Meeusen, Rec. s. I-3289, pkt 15.

25 — Wyrok z dnia 10 grudnia 1991 r. w sprawie C-179/90 Merici convenzionali porto di Genova, Rec. s. I-5889, pkt 13.

stosunkach z osobami trzecimi. Z informacji przekazanych przez sąd odsyłający oraz rząd łotewski wynika również, że była ona integralną częścią pozwanej spółki.

78. Sytuacja skarżącej w tym zakresie różni się więc wyraźnie od sytuacji zleceniobiorcy takiego jak adwokat lub biegły księgowy, który otrzymuje od spółki zlecenie wykonania określonej czynności, ale względem spółki pozostaje osobą trzecią.

79. Następnie, w odniesieniu do kontroli, jakiej podlegała skarżąca, z postanowienia odsyłającego oraz z uwag stron wynika, iż musiała ona przedstawiać radzie nadzorczej sprawozdania z działalności zarządu oraz współpracować z radą. Jest również pewne, że skarżąca w okresie sprawowania swojej funkcji wielokrotnie sporządzała sprawozdania i notatki informacyjne dla rady nadzorczej.

80. Wreszcie, jeśli chodzi o uprawnienia do odwołania, z akt sprawy wynika, iż członkowie zarządu mogli być odwoływani uchwałą wspólników, ewentualnie po zawieszeniu ich w pełnieniu funkcji przez radę nadzorczą. Wydaje się również, że uzasadnieniem odwołania może być po prostu utrata zaufania.

81. Naturalnie, jak podkreśla rząd łotewski, z informacji tych nie wynika, że rada nadzorcza lub wspólnicy byli w stanie na bieżąco wydawać instrukcje członkom zarządu.

82. Jednakże wydaje mi się, że trudno by było uznać, iż członkowie zarządu, znajdując się w takiej sytuacji, sprawowali swoje funkcje w sposób całkowicie niezależny. W istocie od momentu, gdy musieli składać sprawozdania ze swojej działalności organowi, którego sami nie kontrolowali, gdy mogli być odwołani z powodu samej utraty zaufania oraz gdy utrata zaufania mogła wynikać ze zwykłej różnicy zdań ze wspólnikami co do sposobu zarządzania spółką, w rzeczywistości byli zmuszeni do dostosowywania swoich decyzji w zakresie kierowania spółką do oczekiwań członków rady nadzorczej oraz wspólników.

83. Prawnie i faktycznie sytuacja członków zarządu przypominała zatem bardziej sytuację pracownika najemnego niż osoby pracującej na własny rachunek, ponieważ ich stosunek pracy ze spółką mógł zostać rozwiązany, gdyby spółka działająca poprzez wspólników nie zgadzała się z decyzjami, które podjęli w ramach wykonywania swoich funkcji.

84. Badanie tych elementów charakteryzujących stosunek pracy członka zarządu

spółki kapitałowej, takiego jak w przypadku skarżącej, i pozwanej spółki, z zastrzeżeniem ich weryfikacji przez sąd krajowy, według mnie, prowadzi do uznania skarżącej za pracownika²⁶.

z orzecznictwa wynika, że ciężarne pracownice powinny być chronione przed ryzykiem zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem, ponieważ takie zwolnienie może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan pracownic w ciąży, oraz że nie wolno dopuścić do wywierania na nie nacisku, żeby dobrowolnie przerwały ciążę po to, by nie stracić pracy²⁷.

85. Powyższa analiza jest zgodna z celem, któremu ma służyć art. 10 dyrektywy 92/85.

2. Cel, któremu służy art. 10 dyrektywy 92/85

88. Przy badaniu sytuacji członka kierownictwa spółki, takiego jak skarżąca, za determinujący czynnik uważam to, że stosunek pracy, na podstawie którego jest ona integralną częścią teje spółki, mógł zostać rozwiązany w następstwie uchwały podjętej przez organ, nad którym z założenia skarżąca nie ma kontroli i którego wola odwołania jej w konsekwencji jest dla niej wiążąca.

86. W świetle celu, któremu ma służyć art. 10 dyrektywy 92/85, zastosowanie tego przepisu w ramach spornego stosunku pracy jest logiczne. Ponadto wbrew temu, co sugerują w swoich uwagach pisemnych rząd łotewski oraz pozwana spółka, zastosowanie dyrektywy 92/85 do takiego stosunku pracy nie musi koniecznie skutkować zniesieniem prawa wspólników lub akcjonariuszy spółek do wypowiedzenia umowy członków kierownictwa spółki w razie utraty zaufania.

89. Taka sytuacja, moim zdaniem, całkowicie odpowiada kontekstowi, w jakim należy stosować art. 10 dyrektywy 92/85, ponieważ właśnie w tym przypadku istnieje ryzyko, iż kobieta znajdzie się w takiej sytuacji, że stosunek pracy ze spółką, której jest integralną częścią, zostanie rozwiązany z powodu jej ciąży. Kobieta będąca członkiem kierownictwa spółki, którą można odwołać w każdym czasie i wbrew jej woli, może również podlegać presji w kierunku usunięcia ciąży, tak jak każda inna pracownica najemna na stanowisku kierowniczym, gdyby miała podstawy

87. Co do tej pierwszej kwestii, z motywów ósmego i piętnastego dyrektywy 92/85 oraz

26 — Zobacz także podobnie wyrok z dnia 7 maja 1998 r. w sprawie C-350/96 Clean Car Autoservice, Rec. s. I-2521, pkt 30.

27 — Zobacz w szczególności wyrok z dnia 11 października 2007 r. w sprawie C-460/06 Paquay, Zb.Orz. s. I-8511, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo.

sądzić, że jej ciąża może przyczynić się do utraty pracy.

nadal istnieje, chociaż pracownik ten nie wykonuje już swoich obowiązków służbowych, a stosunek podporządkowania uległ w konsekwencji rozluźnieniu³⁰.

90. Ponadto Trybunał, tak jak ja interpretuję jego orzecznictwo, stara się zagwarantować pełną skuteczność (effet utile) art. 10 dyrektywy 92/85. Tak więc Trybunał orzekł między innymi, że przepis ten zabrania nie tylko doręczania zwolnienia z pracy, którego uzasadnieniem jest ciąża, w okresie trwania ciąży oraz urlopu macierzyńskiego. Zabrania również podejmowania działań przygotowawczych do zwolnienia z powodu ciąży lub urodzenia dziecka²⁸.

93. Zastosowanie dyrektywy 92/85 do stosunku pracy spornego w postępowaniu przed sądem krajowym jest moim zdaniem zgodne z orzecznictwem.

91. Według Trybunału w ramach stosowania art. 10 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie nie mogą zmieniać zakresu pojęcia „zwolnienie”, negując tym samym zakres ochrony wynikającej z tego przepisu i ograniczając jego skuteczność²⁹.

94. Wreszcie druga część mojej argumentacji wiąże się okolicznością, iż taka wykładnia zakresu stosowania dyrektywy 92/85 nie zmuszałaby państw członkowskich do zniesienia uprawnień wspólników i akcjonariuszy do odwołania w każdym czasie członków kierownictwa swoich spółek, w przypadku gdy nie mają już do nich zaufania.

92. W tym samym duchu w ww. wyroku w sprawie Kiiski Trybunał orzekł, że pracownica przebywająca na urlopie rodzicielskim pozostaje przez cały ten okres pracownikiem w rozumieniu prawa unijnego, toteż może przerwać ten urlop, aby przejść na urlop macierzyński, na podstawie przepisów dyrektywy 92/85. Trybunał uznał tym samym, iż stosunek pracy między pracownikiem a pracodawcą w okresie urlopu rodzicielskiego

95. Jak będziemy mieli okazję zobaczyć ponownie w ramach badania drugiego pytania prejudycjalnego, art. 10 dyrektywy 92/85 nie wymaga od państw członkowskich wprowadzenia bezwzględnego zakazu zwalniania kobiet w okresie ciąży aż do końca urlopu macierzyńskiego, lecz nakłada na nie obowiązek podjęcia niezbędnych środków, aby zwolnienie nie było uzasadnione ciążą lub urodzeniem dziecka oraz aby mogło nastąpić jedynie w przypadkach dopuszczonych w prawie krajowym lub praktyce.

28 — Ibidem, pkt 33.

29 — Ibidem, pkt 32.

30 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Kiiski, pkt 31, 32).

96. Artykuł 10 dyrektywy 92/85 nie ma więc podważać prawa państw członkowskich lub unijnego regulującego prawa i obowiązki członków zarządów spółek, a także zasady ich odwoływania³¹. Jego celem jest nałożenie na państwa członkowskie obowiązku wprowadzenia środków służących do zagwarantowania skutecznego stosowania fundamentalnej zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, zgodnie z którą zwolnienie kobiety z powodu ciąży stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć³².

97. Zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy 92/85 państwo członkowskie może więc ustanowić przepis, że wspólnicy spółki, którzy uznają, iż nie mogą już mieć zaufania do członka zarządu, mają prawo rozwiązać stosunek pracy, nawet jeśli tym członkiem zarządu jest ciężarna kobieta. Takie państwo członkowskie powinno jednak ustanowić przepis, zgodnie z art. 10 ust. 2 te same dyrektywy, przewidujący, że wspólnicy muszą przedstawić na piśmie powody zwolnienia. Na podstawie art. 10 ust. 3 ww. dyrektywy należy również wprowadzić przepisy umożliwiające odwołanemu w ten sposób członkowi zarządu zażądanie przeprowadzenia kontroli, w razie potrzeby przez sąd, czy rzeczywistym powodem zwolnienia nie jest jednak ciąża. Zgodnie z art. 4

dyrektywy Rady 97/80/WE³³ państwo członkowskie musi także podjąć działania niezbędne do zapewnienia, by, w sytuacji gdy osoba, uważająca się za poszkodowaną w wyniku nieprzestrzegania względem niej zasady równego traktowania, przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności faktyczne, na podstawie których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, obowiązku udowodnienia, że nie doszło do naruszenia zasady równości traktowania, spoczywał na stronie pozwanej³⁴.

98. Zarzut podniesiony przez pozwaną spółkę oraz rząd łotewski, zgodnie z którym stosowanie art. 10 dyrektywy 92/85 do członków zarządu spółki stanowi nieuzasadnioną ingerencję w prawa wspólników, jest moim zdaniem bezpodstawny.

99. Reasumując, kobieta będąca członkiem zarządu spółki kapitałowej, jak skarżąca, powinna być uważana za pracownicę, jeśli są spełnione trzy następujące przesłanki, a mianowicie, po pierwsze, w świetle warunków, na jakich została zatrudniona, stanowiła integralną część spółki, po drugie, sprawowała

31 — Zobacz w sprawie członków organu zarządzającego spółki europejskiej art. 39 rozporządzenia Rady (WE) nr 2157/2001 z dnia 8 października 2001 r. w sprawie statutu spółki europejskiej (SE) (Dz.U. L 294, s. 1).

32 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Paquay, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo.

33 — Dyrektywa z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.U. 1998, L 14, s. 6).

34 — Taka sytuacja może wystąpić na przykład w przypadku kobiety będącej członkiem zarządu, wobec której wspólnicy wielokrotnie potwierdzali swoje zaufanie, lecz odwołali ją z funkcji po tym, jak oświadczyła, że jest w ciąży.

swoją funkcję pod kontrolą organów takich jak zgromadzenie wspólników lub rada nadzorcza, których nie kontrolowała lub nie mogła na nie wywierać decydującego wpływu, a po trzecie, wystarczającym powodem jej odwołania przez jeden lub drugi z tych organów była utrata ich zaufania.

100. Zgodnie z orzecznictwem do sądu krajowego należy ustalenie, czy te przesłanki zostały spełnione³⁵.

101. W świetle powyższych argumentów proponuję zatem, by na pytanie pierwsze odpowiedzieć, że kobieta będąca członkiem zarządu spółki kapitałowej, która pełni funkcję kierowniczą w tej spółce w zamian za wynagrodzenie, może być uważana za pracownicę w rozumieniu dyrektywy 92/85, a w związku z tym korzystać z ochrony przed zwolnieniem przewidzianej w art. 10 tejże dyrektywy, jeżeli w wyniku powołania stanowi integralną część spółki, sprawuje swoją funkcję pod kontrolą organów spółki, których sama nie kontroluje, takich jak zgromadzenie wspólników i rada nadzorcza, oraz wystarczającym powodem jej odwołania przez te organy jest utrata ich zaufania.

35 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Raccanelli, pkt 37.

B — *W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego*

102. Za pomocą pytania drugiego sąd odsyłający stara się w istocie ustalić, czy art. 10 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się on ustawodawstwu krajowemu, na podstawie którego wolno odwołać członka zarządu spółki kapitałowej bez żadnych ograniczeń, w szczególności bez względu na ciążę kobiety.

103. Częściowo udzieliłem już odpowiedzi na to pytanie.

104. Artykuł 10 dyrektywy 92/85, jak widzieliśmy, nakłada na państwa członkowskie obowiązek przyjęcia przepisów niezbędnych, aby zakazać zwalniania pracownik z przyczyn związanych z ciążą. Nie zabrania natomiast rozwiązywania stosunku pracy w okresie trwania ochrony pracownicy, określonym w tymże art. 10, jeśli rozwiązanie to następuje z innych przyczyn dopuszczonych w prawie krajowym lub praktyce krajowej.

105. Jestem zdania, podobnie jak rządy, które przystąpiły do niniejszego postępowania w charakterze interwenientów, iż art. 10 dyrektywy 92/85 nie stanowi przeszkody, by państwo członkowskie ustanowiło zróżnicowane zasady dla członków zarządu i innych pracowników, które nie mają takich samych uprawnień ani takich samych obowiązków i które w konsekwencji nie znajdują się

w porównywalnej sytuacji. Jednakże takie państwo członkowskie musi zagwarantować w każdym przypadku zakaz zwalniania z przyczyn związanych z ciążą.

sprzeciwia się ustawodawstwu krajowemu, na mocy którego członek zarządu spółki kapitałowej może zostać odwołany bez żadnych ograniczeń, jeżeli takie ustawodawstwo dopuszcza odwołanie z przyczyn związanych z ciążą.

106. W świetle powyższych wywodów przepis prawa krajowego, taki jak art. 224 ust. 4 kodeksu handlowego, który nie przewiduje ograniczeń dla prawa wspólników do odwoływania członków zarządu, jest sprzeczny z prawem unijnym, tylko o ile dopuszcza odwołania z przyczyn związanych z ciążą.

109. Konkretnie, do sądu krajowego będzie należało zbadanie, czy powód lub powody odwołania skarżącej nie są związane z ciążą. Jeśli uzna, że tak jednak było, wówczas zwolnienie nie może mieć podstaw prawnych w art. 224 ust. 4 kodeksu handlowego.

107. Sama okoliczność, iż przepis ten chroni w mniejszym stopniu niż przepisy krajowe obowiązujące w odniesieniu do innych pracowników, sama przez się nie narusza art. 10 dyrektywy 92/85. Odmienne traktowanie, jeśli tylko stosuje się do pracowników, które znajdują się w różnej sytuacji³⁶, może być zgodne z uprawnieniem dyskrecjonalnym państw członkowskich, jakie art. 10 ust. 1 też dyrektywy wyraźnie uznaje.

110. Oczywiście, jak podkreśliła pozwana spółka, art. 10 dyrektywy 92/85 nie może być stosowany bezpośrednio w sporze toczącym się pomiędzy podmiotami prawa prywatnego, chociaż mógłby być w sporze z pracodawcą z sektora publicznego³⁷. Jednakże należy przypomnieć, iż sąd krajowy powinien interpretować prawo wewnętrzne w sposób możliwie jak najbardziej zgodny z prawem unijnym w celu osiągnięcia rezultatu przez nie przewidzianego, a jeśli taka wykładnia nie jest możliwa, nie powinien stosować przepisu prawa krajowego sprzecznego z prawem unijnym, jeśli służy mu takie uprawnienie w świetle obowiązujących go przepisów prawa procesowego³⁸.

108. Proponuję więc, by na pytanie drugie odpowiedzieć, że art. 10 dyrektywy 92/85

36 — Należy przypomnieć, iż państwa członkowskie, wprowadzając w życie prawo unijne, muszą przestrzegać zasad podstawowych, do których zalicza się zasada niedyskryminowania (wyroki: z dnia 13 lipca 1989 r. w sprawie 5/88 Wachauf, Rec. s. 2609, pkt 19; z dnia 3 maja 2007 r. w sprawie C-303/05 *Advocaten voor de Wereld*, Zb.Orz. s. I-3633, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

37 — Trybunał uznał w ww. wyroku w sprawie *Jiménez Melgar*, że art. 10 dyrektywy 92/85 miał zastosowanie bezpośrednio (pkt 34).

38 — Wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 *Pfeiffer i in.*, Zb.Orz. s. I-8835, pkt 116.

111. Warto także dodać, iż zgodnie z wyrokiem w sprawie Küçükdeveci³⁹, skoro art. 10 dyrektywy 92/85 jedynie konkretyzuje podstawową zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, zabraniając zwolnienia ciężarnej kobiety ze względu na jej stan, to sąd krajowy, który nie znajduje w krajowym prawie procesowym dostatecznych podstaw do niestosowania przepisu swojego prawa wewnętrznego dopuszczającego tego rodzaju zwolnienie, może wywieść takie uprawnienie z pierwszeństwa zasady podstawowej⁴⁰.

113. Przypominam, iż dyrektywa 76/207 w art. 2 ust. 1 stanowi, że zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego. Artykuł 5 ust. 1 te same dyrektywy przewiduje, że stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć.

C — Uwagi dodatkowe

112. Zważywszy iż zastosowanie dyrektywy 92/85 w sprawie rozpoznawanej w postępowaniu przed sądem krajowym jest uzależnione od ustalenia przez sąd krajowy kryteriów, które Trybunał sprecyzuje dopiero w wyroku, jaki ma zapaść, oraz ponieważ w konsekwencji jej stosowanie na obecnym etapie ma charakter warunkowy, uważam za konieczne i potrzebne ewentualnie dla sądu odsyłającego, żeby przedstawić stanowisko w przedmiocie możliwych skutków dla rozstrzygnięcia sporu dyrektywy 76/207 oraz dyrektywy 86/613⁴¹.

114. Jak już powiedziałem poprzednio, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zwolnienie pracownika płci żeńskiej z powodu ciąży stanowi dyskryminację ze względu na płeć sprzeczną z art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207⁴².

115. Jeśli sąd odsyłający uzna, że skarżąca, mimo iż ma status pracownika w rozumieniu dyrektywy 92/85, nie podpada pod zakres jej stosowania, gdyż nie poinformowała o swoim stanie pozwanej spółki zgodnie z przepisami prawa krajowego, to niemniej jednak dyrektywa 76/207 będzie ją obejmować,

39 — Wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07, Zb.Orz. s. I-365.

40 — Punkt 56.

41 — Trybunał wezwał interwenientów, którzy występowali w toku procedury ustnej, do wypowiedzenia się na temat znaczenia tych dyrektyw dla niniejszej sprawy.

42 — Wyrok z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-109/00 Tele Danmark, Rec. s. I-6993, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo.

a wypowiedzenie umowy, jeśli było umotywowane jej ciężką, powinno być uznane za niezgodne z prawem i objęte sankcją.

116. Należy w tym względzie przypomnieć, iż państwa członkowskie, na podstawie art. 6 dyrektywy 76/207 oraz zgodnie z orzecznictwem, powinny wprowadzić do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne w celu zapewnienia ofiarom dyskryminacji, w rozumieniu tejże dyrektywy, faktycznej i skutecznej ochrony sądowej, a także naprawienia poniesionych przez nie szkód⁴³.

117. Jeśli natomiast sąd odsyłający uzna, że skarżąca wykonywała swoje obowiązki jako osoba pracująca na własny rachunek, wówczas jej sytuację będzie obejmować dyrektywa 86/613, która zgodnie z brzmieniem jej art. 2 ma zastosowanie do wszystkich osób prowadzących, na warunkach określonych przez prawo krajowe, działalność zarobkową na własny rachunek.

118. Dyrektywa 86/613 w art. 4 zawiera wyraźne odesłanie do zasady równego traktowania, w brzmieniu ustalonym w dyrektywie 76/207, która – przypominać – w swoim art. 3 zabrania wszelkiej dyskryminacji ze

względu na płeć. Ponadto dyrektywa 76/207 nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia, by wszelkie przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, włączone do zasad regulujących kwestie wolnych zawodów, zostały lub mogły zostać uznane za nieważne. Ustalenie zakresu ochrony przyznanej przez prawo unijne osobie pracującej na własny rachunek wymaga więc wykładni dyrektywy 76/207 w związku z dyrektywą 86/613⁴⁴.

119. Przyczyny, dla których Trybunał oraz unijny prawodawca uznali, że zwolnienie pracownicy najemnej z powodu ciąży stanowi dyskryminację ze względu na płeć, przeciwko której uzasadnione jest wprowadzenie specjalnych środków ochrony, można transponować na grunt wynikającego z tego samego powodu wypowiedzenia umowy zlecenia osoby pracującej na własny rachunek.

120. Jednostronne wypowiedzenie umowy zlecenia przez zleceniodawcę przed upływem pierwotnie ustalonego terminu z powodu ciąży zleceniobiorcy może bowiem dotyczyć wyłącznie kobiet, a zatem stanowi dyskryminację ze względu na płeć. Ponadto zagrożenie dla fizycznego i umysłowego stanu

43 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Paquay, pkt 43–46.

44 — Wyrok z dnia 6 kwietnia 2000 r. w sprawie C-226/98 Jørgensen, Rec. s. I-2447, pkt 26.

kobiety ciężarnej, jakie może spowodować takie wypowiedzenie, nie jest wcale mniejsze niż w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem najemnym. W obydwu tych sytuacjach chodzi bowiem o zagrożenie wywołane obawą o utratę środków utrzymania.

121. Wreszcie negatywne skutki, jakie mogą wynikać dla zleceniodawcy z niezdolności zleceniobiorcy do wykonywania obowiązków związanej z ciążą, a później z urodzeniem dziecka, nie różnią się bardzo od ujemnych skutków, na które mogą się powoływać pracodawcy w celu uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę i które Trybunał stale odrzucał ze względu na wagę zasad zagwarantowanych przez dyrektywę 76/207.

122. Na przykład w pkt 26 wyroku w sprawie Webb⁴⁵ Trybunał orzekł, że wprowadzenie dyspozycyjności pracownika najemnego jest niewątpliwie dla pracodawcy istotnym warunkiem należytego wykonania umowy o pracę, jednak ochrona gwarantowana przez prawo unijne kobiecie w okresie ciąży oraz później po porodzie nie może być uzależniona od tego, czy obecność danej osoby w pracy w okresie odpowiadającym urlopowi macierzyńskiemu jest niezbędna dla prawidłowego działania przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniona. Według Trybunału inna wykładnia pozbawiłaby skuteczności przepisy dyrektywy 76/207.

123. W ww. wyroku w sprawie Tele Danmark Trybunał dodał, że tę ocenę można przenieść na sytuację, w której umowa o pracę została zawarta na czas określony⁴⁶.

124. Naturalnie dyrektywa 86/613 nie zawiera całego wachlarza praw gwarantowanych przez dyrektywę 92/85, takich jak prawo do organizacji pracy, do urlopu macierzyńskiego oraz zachowanie praw wynikających z umowy o pracę podczas ciąży i ww. urlopu. Niemniej jednak skuteczność zakazu dyskryminacji ze względu na płęć byłaby ograniczona, gdyby zleceniodawca miał prawo jednostronnie wypowiedzieć umowę zlecenia przed upływem uzgodnionego terminu z przyczyny związanej z ciążą.

125. W razie niezdolności zleceniobiorczyni do pracy w związku z jej ciążą i w okresie trwania tej niezdolności umowa zlecenia będąca w toku realizacji mogłaby, według mnie, zostać zawieszona, ale nie rozwiązana.

45 — Wyrok z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-32/93, Rec. s. I-3567.

46 — Punkt 30.

126. Taka wykładnia byłaby zgodna z wolą prawodawcy unijnego, którą było zrównanie w miarę możliwości sytuacji kobiet wykonujących działalność na własny rachunek oraz kobiet wykonujących pracę najemną. Tak więc dyrektywa 86/613 na pierwszym etapie zobowiązała państwa członkowskie do ustalenia, czy i pod jakimi warunkami kobiety pracujące na własny rachunek mogą w okresie zaprzestania wykonywania pracy z powodu ciąży lub macierzyństwa mieć dostęp do usług zapewniających czasowe zastępstwo, które im umożliwią przerwanie działalności zawodowej, lub być uprawnione do świadczeń pieniężnych.

127. Projekt dyrektywy, która ma zastąpić dyrektywę 86/613, przewiduje z kolei, że kobiety prowadzące działalność na własny rachunek powinny być uprawnione do płatnego urlopu macierzyńskiego na warunkach, które zapewnią im ochronę porównywalną z ochroną pracownic najemnych⁴⁷.

128. W świetle powyższych wywodów uważam, iż rozwiązanie przez pozwaną spółkę stosunku pracy ze skarżącą, którego uzasadnieniem byłaby jej ciąża, w każdym przypadku stanowiłoby dyskryminację sprzeczną z podstawową zasadą równego traktowania, wprowadzoną w życie przez dyrektywę 76/207, a w odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek – poprzez stosowanie ww. dyrektywy w związku z dyrektywą 86/613.

47 — Zobacz projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę 86/613 [COM(2008) 636 wersja ostateczna].

D — W przedmiocie ograniczenia w czasie skutków wyroku, który ma zapaść

129. Rząd łotewski wystąpił do Trybunału z wnioskiem, aby w przypadku stwierdzenia, że art. 224 ust. 4 łotewskiego kodeksu handlowego jest sprzeczny z prawem unijnym, ograniczył w czasie skutki wyroku, który wyda. Rząd ten uzasadnia powyższy wniosek okolicznością, iż na podstawie tego przepisu łotewskie spółki kapitałowe odwoływały członków swoich organów zarządzających, kiedy nie miały już zaufania do tych osób, bez brania pod uwagę kwestii ciąży.

130. Ponieważ jestem zdania, iż takie odwołania nie są sprzeczne z art. 10 dyrektywy 92/85, jeśli ich powodem nie jest ciąża, to powyższy wniosek – jeżeli Trybunał podziela moje stanowisko – powinien zostać uwzględniony bez zastrzeżeń.

IV — Wnioski

131. Na podstawie całości powyższych wywodów proponuję, aby na pytania zadane przez Augstākās Tiesas Senāts udzielić następujących odpowiedzi:

- 1) Kobieta będąca członkiem zarządu spółki kapitałowej, która pełni funkcję kierowniczą w tej spółce w zamian za wynagrodzenie, może być uważana za pracownicę w rozumieniu dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, a w związku z tym korzystać z ochrony przed zwolnieniem przewidzianej w art. 10 tejże dyrektywy, jeżeli w wyniku powołania stanowi integralną część spółki, sprawuje swoją funkcję pod kontrolą organów spółki, których sama nie kontroluje, takich jak zgromadzenie wspólników i rada nadzorcza, oraz wystarczającym powodem jej odwołania przez te organy jest utrata ich zaufania.

- 2) Artykuł 10 dyrektywy 92/85 sprzeciwia się ustawodawstwu krajowemu, na mocy którego członek zarządu spółki kapitałowej może zostać odwołany bez żadnych ograniczeń, jeżeli takie ustawodawstwo dopuszcza odwołanie z przyczyn związanych z ciążą.