

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 11 listopada 2010 r.*

W sprawie C-232/09

mającej za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Augstākās Tiesas Senāts (Łotwa) postanowieniem z dnia 13 maja 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 czerwca 2009 r., w postępowaniu:

Dita Danosa

przeciwko

LKB Lizings SIA,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i P. Lindh, sędziowie,

* Język postępowania: łotewski.

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 1 lipca 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu D. Danosy przez V. Liberte, zvērīnāta advokāte, oraz A. Rasę, zvērīnāta advokāta palīgs,

- w imieniu LKB Lizings SIA przez L. Liepę, zvērīnāts advokāts, oraz przez S. Kravale i M. Zalānsa,

- w imieniu rządu łotewskiego przez K. Drēviņę i Z. Rasnačę, działające w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu greckiego przez M. Apessosa oraz przez S. Trekli i S. Vodinę, działających w charakterze pełnomocników,

- w imieniu rządu węgierskiego przez R. Somssich, M. Fehéra oraz K. Szijjártó, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez A. Saukę i M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 2 września 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- ¹ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni 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 (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1).
- ² Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między D. Danosą a LKB LizingS SIA (zwaną dalej „LKB”) dotyczącego uchwały zgromadzenia wspólników tej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością o odwołaniu D. Danosy z pełnionej przez nią funkcji członka zarządu tej spółki.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

Dyrektywa 76/207/EWG

- 3 Artykuł 2 ust. 1 dyrektywy Rady 76/207/EWG 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), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. 269, s. 15) (zwanej dalej „dyrektywą 76/207”), stanowi, że „zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego”.

- 4 Artykuł 2 ust. 7 dyrektywy 76/207 przewiduje, że dyrektywa ta „jest bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności dotyczących ciąży i macierzyństwa”. Ponadto przepis ten stanowi, że mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85 stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy 76/207.

- 5 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:

[...]

- c) warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia [...].”

Dyrektywa 86/613/EWG

- 6 Artykuł 1 dyrektywy Rady 86/613/EWG 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) 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/EWG i 79/7/EWG [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)]”.

- 7 Osoba pracująca na własny rachunek została zdefiniowana w art. 2 lit. a) dyrektywy 86/613 jako każda osoba prowadząca, na warunkach określonych przez prawo krajowe, działalność zarobkową na własny rachunek.
- 8 Artykuł 3 tej dyrektywy stanowi, że do celów stosowania tej dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, tak bezpośredniej, jak i pośredniej, zwłaszcza przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.
- 9 Artykuł 8 wspomnianej dyrektywy 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:

– mieć dostęp do usług zapewniających czasowe zastępstwo lub do krajowych usług socjalnych lub

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

Dyrektywa 92/85

- 10 Motywy dziewiąty i piętnasty dyrektywy 92/85 brzmią następująco:

„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;

[...]

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 ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień”.

- 11 Artykuł 2 lit. a) dyrektywy 92/85 definiuje pracownicę w ciąży jako „pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową”.

12 Artykuł 10 tej dyrektywy brzmi następująco:

„W celu zagwarantowania pracownikom [w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, i karmiącym piersią] określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa uznanych w niniejszym artykule postanawia się, że:

- 1) państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2 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 rozumieniu art. 2 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 rozumieniu art. 2 przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem na mocy pkt 1”.

Uregulowania krajowe

Kodeks pracy

- 13 Artykuł 3 Darba likums (łotewskiego kodeksu pracy, *Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr 105; zwanego dalej „kodeksem pracy”) definiuje pracownika jako osobę fizyczną, która świadczy określoną pracę na podstawie umowy o pracę pod kierownictwem pracodawcy, za którą otrzymuje uzgodnione wynagrodzenie.

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

- 15 Artykuł 44 ust. 3 kodeksu pracy przewiduje:

„Umowa o pracę jest zawierana z członkami organów wykonawczych spółek kapitałowych tylko wtedy, gdy nie zostali oni zatrudnieni na podstawie innej umowy cywilnej. W przypadku zatrudniania członków zarządu spółki kapitałowej na podstawie umowy o pracę, umowa o pracę jest zawierana na czas określony”. [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z tego kodeksu pracy poniżej]

- 16 Artykuł 109 kodeksu pracy, zatytułowany „Zakazy i ograniczenia obowiązujące pracodawcę przy rozwiązywaniu umów o pracę”, 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”.

Kodeks handlowy

- 17 Artykuł 221 Komerclikums (łotewskiego kodeksu handlowego, *Latvijas Vēstnesis*, 2000, nr 158/160; zwanego dalej „kodeksem handlowym”) brzmi następująco:

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

[...]

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 niezwłocznie o pogorszeniu sytuacji finansowej spółki oraz o innych istotnych okolicznościach związanych z działalnością handlową spółki.

[...]

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”. [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z tego kodeksu pracy poniżej]

¹⁸ Artykuł 224 kodeksu handlowego, zatytułowany „Powolywanie i odwoływanie członków zarządu”, stanowi:

„1. Zgromadzenie wspólników powołyuje i odwołuje członków zarządu. Zgromadzenie przekazuje do rejestru handlowego informacje dotyczące odwołania członków zarządu, zmiany zakresu reprezentacji lub powołania nowych członków zarządu. Do zgłoszenia załącza się wyciąg z protokołu zgromadzenia wspólników zawierający odpowiednią uchwałę.

[...]

3. Członkowie zarządu są powoływani na okres trzech lat, chyba że umowa spółki przewiduje krótszy mandat.

4. Członkowie zarządu mogą być odwołani uchwałą wspólników. Jeżeli w spółce została ustanowiona rada nadzorcza, może ona zawiesić członków zarządu w pełnieniu przez nich funkcji do czasu zwołania 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”.

Ustawa o ubezpieczeniu społecznym

¹⁹ Likums par valsts sociālo apdrošināšanu (ustawa o ubezpieczeniu społecznym, *Latvijas Vēstnesis*, 1997, nr 274/276; zwana dalej ustawą o ubezpieczeniu społecznym), która ustanawia podstawowe zasady systemu ubezpieczenia społecznego oraz reguluje jego strukturę finansową i organizacyjną, w swym art. 1 lit. c) za pracowników uznaje także członków zarządu spółek handlowych.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 20 Latvijas Krājbanka AS, spółka akcyjna, w uchwale z dnia 21 grudnia 2006 r. dotyczącej utworzenia LKB powołała skarżącą w postępowaniu przed sądem krajowym na jedynego członka zarządu („valde”) nowo powołanej spółki.
- 21 Uchwałą z dnia 11 stycznia 2007 r. rada nadzorcza („padome”) spółki LKB ustaliła wynagrodzenie i dodatkowe uposażenie członków zarządu oraz powierzyła swemu przewodniczącemu podjęcie kroków w celu zawarcia umów koniecznych dla zagwarantowania wykonania tej uchwały.
- 22 Zgodnie z postanowieniem odsyłającym nie podpisano żadnej umowy prawa cywilnego, która regulowałaby wykonywanie obowiązków członka zarządu. LKB nie zgadza się z powyższym, utrzymując, że z D. Danosą została zawarta umowa dotycząca pełnienia funkcji członka zarządu. Ta ostatnia wyraziła wolę zawarcia umowy o pracę, jednak LKB wolała powierzyć jej obowiązki na podstawie umowy dotyczącej pełnienia funkcji członka zarządu.
- 23 W dniu 23 lipca 2007 r. zgromadzenie wspólników („dalibnieku sapulce”) LKB podjęło uchwałę o odwołaniu D. Danosy z pełnionej przez nią funkcji członka zarządu. Poświadczony egzemplarz protokołu zgromadzenia wspólników został przekazany zainteresowanej w dniu 24 lipca 2007 r.

- 24 Uznając za niezgodne z prawem jej odwołanie z funkcji członka zarządu, D. Danosa wniosła w dniu 31 sierpnia 2007 r. do Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (sądu rejonowego dla Rygi-Centrum) powództwo przeciwko LKB.
- 25 Dita Danosa podnosiła przed tym sądem, że od czasu powołania jej na to stanowisko prawidłowo wykonywała swoje obowiązki zawodowe przewidziane w umowie spółki i regulaminie zarządu. Twierdziła także, że skoro otrzymywała wynagrodzenie za swoją pracę i korzystała z urlopu, należało domniemywać istnienie stosunku pracy. Jej odwołanie nastąpiło z naruszeniem art. 109 kodeksu pracy, dotyczącego zakazu zwalniania pracownic w ciąży, ponieważ w chwili zwolnienia była ona w jedenastym tygodniu ciąży. W przekonaniu D. Danosa istnieje kolizja między art. 224 ust. 4 kodeksu handlowego, który upoważnia zgromadzenie wspólników do odwołania członka zarządu w każdym czasie, a art. 109 ust. 1 kodeksu pracy, który ustanawia dla kobiet w ciąży określone gwarancje w sferze społecznej.
- 26 Ponieważ jej powództwo zostało oddalone zarówno w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym, D. Danosa wniosła skargę kasacyjną do sądu krajowego.
- 27 Przed tym sądem D. Danosa utrzymywała, że należało ją uznać za pracownicę w rozumieniu prawa Unii, niezależnie od tego, czy taki status przysługuje jej na podstawie prawa łotewskiego. Ponadto, zważywszy na ustanowiony w art. 10 dyrektywy 92/85 zakaz zwolnienia, jak również na podstawowy interes, którego ochronę ma na celu ten przepis, w przypadku wszystkich stosunków prawnych, w których można stwierdzić

cechy stosunku pracy, państwo łotewskie winno za pomocą wszystkich dostępnych mu środków, w tym prawnych, zapewnić pracownicom w ciąży przyznane im gwarancje prawne i socjalne.

- 28 LKB twierdzi z kolei, że członkowie zarządu spółki kapitałowej nie świadczą pracy pod kierownictwem innej osoby, a zatem nie można ich uważać za pracowników w rozumieniu prawa Unii. Ustalenie innego stopnia ochrony dla pracowników i członków zarządu spółki kapitałowej jest całkowicie uzasadnione, zważywszy na zaufanie, z jakim wiąże się pełnienie funkcji członka zarządu. W prawie Unii dokonano rozróżnienia pomiędzy osobami, które wykonują swoje obowiązki pod kierownictwem pracodawcy, a osobami, które sprawują to kierownictwo i są zasadniczo przedstawicielami pracodawcy, a nie jego podwładnymi.
- 29 Sąd krajowy zaznacza, że z orzecznictwa Trybunału dotyczącego pojęcia pracownika, a także z przyświecającego dyrektywie 92/85 celu ochrony kobiet w ciąży przed zwolnieniem można wyciągnąć wniosek, iż w przypadku gdy członek zarządu spółki jest objęty zakresem pojęcia pracownika, art. 10 dyrektywy 92/85 ma do niego zastosowanie, mimo że art. 224 ust. 4 kodeksu handlowego nie przewiduje żadnych ograniczeń w zakresie odwoływania określonych w nim osób, niezależnie od tego, czy z członkiem zarządu została zawarta umowa o pracę. Zdaniem tego sądu zarówno dyrektywa 76/207, jak i dyrektywa 92/85 zakazują rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w ciąży.

30 Uznawszy, że zawisły przed nim spór dotyczy kwestii związanych z wykładnią prawa Unii Augstākās Tiesas Senāts postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy członków organów zarządzających spółek kapitałowych należy uznać za objętych pojęciem pracownika w rozumieniu prawa wspólnotowego?

- 2) Czy art. 224 ust. 4 łotewskiego kodeksu handlowego przez fakt, że pozwala na odwołanie członka zarządu spółki kapitałowej bez żadnych ograniczeń, w szczególności bez względu na ciężę kobiety, jest niezgodny z art. 10 dyrektywy 92/85 i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości?”

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

31 Na wstępie warto zaznaczyć, że na rozprawie przed Trybunałem niektóre okoliczności leżące u podstaw sporu zostały zakwestionowane, w szczególności zaś powody, które skłoniły LKB do odwołania D. Danosy z pełnionej przez nią funkcji członka zarządu tej spółki, a także okoliczności, czy ta ostatnia poinformowała skarżącą w postępowaniu przed sądem krajowym o swym stanie, a jeśli tak, to w jakim momencie.

- 32 Podczas gdy LKB utrzymywała, że cięża D. Danosy nie miała żadnego wpływu na decyzję o odwołaniu zainteresowanej, i podnosiła, że ta ostatnia wcale nie twierdziła, że jej odwołanie było uzasadnione tym stanem, skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym zakwestionowała wersję wydarzeń prezentowaną przez LKB, potwierdziła, że jej odwołanie było wywołane zajściem przez nią w ciężę, i próbowała wyjaśnić okoliczności, w jakich przyjęto uchwałę o jej odwołaniu.
- 33 Warto przypomnieć, że to nie do Trybunału, lecz do sądu krajowego należy ustalenie okoliczności leżących u podstaw sporu oraz dokonanie oceny ich wpływu na rozstrzygnięcie, o którego wydanie zwrócono się do tego sądu (zob. w szczególności wyrok z dnia 16 września 1999 r. w sprawie C-435/97 WWF i in., Rec. s. I-5613, pkt 32).
- 34 O ile bowiem zgodnie z podziałem kompetencji między sądami wspólnotowymi a krajowymi do sądu krajowego należy zasadniczo zbadanie, czy spełnione są przesłanki faktyczne wymagające zastosowania normy Unii w sprawie toczącej się przed tym sądem, o tyle Trybunał, orzekając w przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, może w razie potrzeby dostarczyć wskazówek dla sądu krajowego w dokonywanej przez niego wykładni (zob. podobnie wyroki: z dnia 4 lipca 2000 r. w sprawie C-424/97 Haim, Rec. s. I-5123, pkt 58; a także z dnia 4 czerwca 2009 r. w sprawach połączonych C-22/08 i C-23/08 Vatsouras i Koupantantze, Zb.Orz. s. I-4585, pkt 23).
- 35 W niniejszej sprawie, jak wynika z postanowienia odsyłającego, postawione pytania opierają się na założeniu, że odwołanie D. Danosy z pełnionej przez nią funkcji członka zarządu LKB nastąpiło lub mogło nastąpić w głównej mierze z powodu zajścia przez nią w ciężę. Sąd krajowy zastanawia się nad zgodnością z prawem Unii uregulowania krajowego, które choć zakazuje zwolnień z przyczyn związanych z ciężą, nie przewiduje żadnych ograniczeń w zakresie odwołania członka zarządu spółki kapitałowej.

- 36 W tych okolicznościach Trybunał winien udzielić odpowiedzi na pytania prejudycjalne dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi wystąpił sąd krajowy, i pozostawić temu ostatniemu ustalenie konkretnych okoliczności zawisłego przed nim sporu, a w szczególności rozstrzygnięcie, czy głównym powodem przyjęcia spornej uchwały o odwołaniu był fakt, że skarżąca w postępowaniu przed tym sądem zaszła w ciążę.
- 37 W zakresie, w jakim stanowisko zajmowane przez rząd łotewski i Komisję Europejską w przedmiocie stanu faktycznego sprawy przed sądem krajowym podaje w wątpliwość znaczenie pytań prejudycjalnych dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed tym sądem, wystarczy stwierdzić, że z postanowienia prejudycjalnego nie można wywieść żadnych przesłanek przemawiających za tym, że pytania prejudycjalne, których znaczenie dla sprawy sąd krajowy zresztą wyjaśnił, są oczywiście hipotetyczne lub bez związku z rzeczywistością i przedmiotem sporu przed tym sądem.

W przedmiocie pytania pierwszego

- 38 W pierwszym pytaniu sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy członka zarządu spółki kapitałowej świadczącego pracę na rzecz tej ostatniej należy uznać za pracownika w rozumieniu dyrektywy 92/85.
- 39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie pracownika w rozumieniu tej dyrektywy nie może być przedmiotem odmiennej wykładni w zależności od danego prawa krajowego i musi być interpretowane według obiektywnych kryteriów, które charakteryzują stosunek pracy na podstawie praw i obowiązków danej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą

otrzymuje wynagrodzenie (zob. podobnie w kontekście swobodnego przepływu pracowników i zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej wyroki: z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Lawrie-Blum, Rec. s. 2121, pkt 16, 17; z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie C-256/01 Allonby, Rec. s. I-873, pkt 67; a także w kontekście dyrektywy 92/85 wyrok z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 Kiiski, Zb.Orz. s. I-7643, pkt 25).

- 40 Swoisty charakter prawny stosunku pracy w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uważa się kogoś za pracownika w rozumieniu prawa Unii (zob. ww. wyrok w sprawie Kiiski, pkt 26 i przywołane tam orzecznictwo). Jeżeli dana osoba spełnia przesłanki wymienione w pkt 39 niniejszego wyroku, to charakter więzi prawnej, która łączy ją z drugą stroną stosunku pracy, jest bez znaczenia dla kwestii stosowania dyrektywy 92/85 (zob. analogicznie wyroki: z dnia 31 maja 1989 r. w sprawie 344/87 Bettray, Rec. s. 1621, pkt 16; z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-357/89 Raulin, Rec. s. I-1027, pkt 10).
- 41 Jednocześnie formalna kwalifikacja jako osoby pracującej na własny rachunek w świetle prawa krajowego nie wyklucza, że dana osoba powinna być kwalifikowana jako pracownik w rozumieniu dyrektywy 92/85, jeśli niezależny charakter jej pracy jest wyłącznie fikcyjny i służy zatuszowaniu stosunku pracy w rozumieniu tej dyrektywy (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Allonby, pkt 71).
- 42 Z powyższego wynika, że kwalifikacja stosunku prawnego łączącego spółkę kapitałową z członkami zarządu, jakiej należy dokonać na podstawie prawa łotewskiego, lub okoliczność, że taka spółka i członkowie jej zarządu nie zawarli umowy o pracę, nie może rozstrzygać – wbrew temu, co utrzymuje LKB – o kwalifikacji wspomnianego stosunku do celów stosowania dyrektywy 92/85.

- 43 Jak wynika z przedłożonych Trybunałowi uwag, w niniejszej sprawie nie zostało zakwestionowane, że D. Danosa świadczyła, w sposób regularny i za wynagrodzeniem, pracę na rzecz LKB, wykonując obowiązki jedynego członka zarządu, jakie zostały jej wyznaczone przez umowę tej spółki i wewnętrzny regulamin zarządu. Wbrew twierdzeniom wspomnianej spółki w tym zakresie nie ma znaczenia, że skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym była samodzielnie odpowiedzialna za stworzenie tego regulaminu.
- 44 Natomiast owe uwagi wykazują rozbieżności w odniesieniu do kwestii, czy między D. Danosą a LKB istniał stosunek podporządkowania – w tym stopień tego podporządkowania – wymagany przez orzecznictwo Trybunału dotyczące pojęcia pracownika w rozumieniu prawa Unii ogólnie i dyrektywy 92/85 w szczególności.
- 45 LKB oraz rządy łotewski i grecki utrzymują, że w przypadku członków zarządu spółki kapitałowej wymagany przez orzecznictwo stosunek podporządkowania nie istnieje. LKB i rząd łotewski podnoszą, że członek zarządu taki jak skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym co do zasady wykonuje swe obowiązki na podstawie umowy dotyczącej pełnienia funkcji członka zarządu, w sposób niezależny i bez otrzymywania poleceń. Podkreślają oni, że stosunek między, z jednej strony, współnikami spółki kapitałowej lub – w zależności od przypadku – radą nadzorczą a z drugiej strony, członkami zarządu musi opierać się na zaufaniu, a zatem konieczne jest, by stosunek pracy między stronami mógł zostać rozwiązany, gdy tego zaufania już nie ma.
- 46 Odpowiedź na pytanie, czy istnieje stosunek podporządkowania w rozumieniu przytoczonej powyżej definicji pojęcia pracownika, należy ustalać odrębnie dla każdego szczególnego przypadku na podstawie wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami.

- 47 Fakt pełnienia funkcji członka zarządu spółki kapitałowej nie może jako taki wykluczać, że skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym pozostawała w stosunku podporządkowania względem tej spółki. Należy bowiem przeanalizować warunki, w jakich członek zarządu został wyłoniony, charakter powierzonych mu funkcji, zakres uprawnień zainteresowanego oraz kontrolę, jakiej podlega w ramach spółki, jak również okoliczności, w jakich może zostać odwołany.
- 48 Jak wskazuje rzecznik generalny w pkt 77–84 swojej opinii, analiza powyższych kryteriów w sprawie przed sądem krajowym ukazuje przede wszystkim, że D. Danosa została powołana na jedynego członka zarządu LKB na czas określony trzech lat, że powierzono jej zarządzanie majątkiem tej spółki, prowadzenie spraw spółki oraz reprezentowanie jej we wszystkich stosunkach z osobami trzecimi, jak również, że była ona integralną częścią tej spółki. Odpowiedź na pytanie zadane przez Trybunał na rozprawie nie pozwoliła ustalić, przez kogo lub przez jaki organ skarżąca w postępowaniu przed sądem krajowym została powołana.
- 49 Następnie, chociaż D. Danosie przysługiwał zakres swobodnego uznania przy wykonywaniu przez nią jej obowiązków, musiała ona zdawać sprawozdanie ze swej działalności radzie nadzorczej, z którą była także zobowiązana współpracować.
- 50 Wreszcie z przedłożonych Trybunałowi akt sprawy wynika, że w prawie łotewskim członek zarządu może zostać odwołany z pełnionej przez niego funkcji uchwałą wspólników, w razie potrzeby po wcześniejszym zawieszeniu go w wykonywaniu jego obowiązków przez radę nadzorczą. Uchwała o odwołaniu D. Danosy została podjęta przez organ, który z definicji jej nie kontrolował i mógł w każdej chwili postanowić coś wbrew woli zainteresowanej.

- 51 O ile nie można wykluczyć, że członkowie organu zarządzającego spółką, takiego jak zarząd, nie będą objęci pojęciem pracownika zgodnie z definicją przytoczoną w pkt 39 niniejszego wyroku – zważywszy na specyfikę powierzonych im funkcji, ramy, w jakich funkcje te są pełnione, oraz sposób, w jaki są one sprawowane – o tyle członek zarządu świadczący za wynagrodzeniem pracę na rzecz spółki, która go powołała i której jest on integralną częścią, oraz wykonujący swe obowiązki pod kierownictwem lub kontrolą innego organu tej spółki, który może w każdej chwili i bez ograniczenia zostać odwołany z pełnionych przez siebie funkcji, spełnia wstępnie przesłanki do uznania go za pracownika w rozumieniu przytoczonego powyżej orzecznictwa Trybunału.
- 52 Co się tyczy terminu „pracownica w ciąży”, należy przypomnieć, że został on zdefiniowany w art. 2 lit. a) dyrektywy 92/85 jako „pracownic[a] w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową”.
- 53 Na potrzeby stosowania tej dyrektywy ustawodawca Unii pragnął nadać pojęciu pracownicy w ciąży autonomiczne znaczenie właściwe prawu Unii, nawet jeśli w odniesieniu do jednego z elementów tej definicji, dotyczącego sposobu, w jaki pracownica poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, odsyła on do prawa krajowego lub praktyki krajowej (ww. wyrok w sprawie Kiiski, pkt 24).
- 54 W odniesieniu do kwestii, czy w okolicznościach sprawy przed sądem krajowym LKB została poinformowana o stanie D. Danosy, warto, po pierwsze, przypomnieć, że zgodnie z tym, co zostało stwierdzone w pkt 33 niniejszego wyroku, to do sądu krajowego, a nie do Trybunału, należy ocena istotnych okoliczności faktycznych tego sporu.

- 55 Po drugie, nawet jeśli art. 2 lit. a) dyrektywy 92/85 odsyła w zakresie sposobu, w jaki pracownica winna powiadomić pracodawcę o swym stanie, do prawa krajowego lub praktyki krajowej, to niemniej taki sposób nie może pozbawić istoty szczególnej ochrony przyznanej kobietom na mocy art. 10 tej dyrektywy, który zakazuje zwalniania pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem. Jeżeli pracodawca, który nie został formalnie poinformowany o ciąży pracownicy przez samą zainteresowaną, dowiedział się o stanie tej ostatniej w inny sposób, to dokonywanie zawężonej wykładni art. 2 lit. a) dyrektywy 92/85 i pozbawienie danej pracownicy przewidzianej w art. 10 tej dyrektywy ochrony przed zwolnieniem byłoby sprzeczne z celem i duchem omawianej dyrektywy.
- 56 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na pytanie pierwsze winna brzmieć, że członek zarządu spółki kapitałowej świadczący pracę na rzecz tej ostatniej i będący jej integralną częścią musi do celów stosowania dyrektywy 92/85 zostać uznany za pracownika, jeżeli wykonuje swe obowiązki przez określony czas pod kierownictwem lub kontrolą innego organu tej spółki i w zamian za swą działalność otrzymuje wynagrodzenie. Do sądu krajowego należy weryfikacja okoliczności faktycznych koniecznych do dokonania oceny, czy jest tak w przypadku zawisłego przed nim sporu.

W przedmiocie pytania drugiego

- 57 W pytaniu drugim sąd krajowy zwraca się do Trybunału zasadniczo o wyjaśnienie, czy art. 10 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak będące przedmiotem zawisłego przed nim postępowania, które pozwala na odwołanie członka zarządu spółki kapitałowej

bez żadnych ograniczeń, w szczególności bez uwzględnienia, że zainteresowana osoba jest w ciąży.

- 58 Co się tyczy zakresu zakazu zwolnienia ustanowionego w art. 10 dyrektywy 92/85, warto na wstępie przypomnieć, że celem dyrektywy 92/85 jest wspieranie poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.
- 59 Przed wejściem w życie dyrektywy 92/85 Trybunał orzekł już w oparciu o zasadę niedyskryminacji, a w szczególności o art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, że kobieta winna być objęta ochroną przed zwolnieniem nie tylko w trakcie urlopu macierzyńskiego, ale również podczas całego okresu trwania ciąży. Według Trybunału zwolnienie w tych okresach może dotyczyć jedynie kobiet i tym samym stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 listopada 1990 r. w sprawie C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Rec. s. I-3979, pkt 13; z dnia 30 czerwca 1998 r. w sprawie C-394/96 Brown, Rec. s. I-4185, pkt 24–27; z dnia 11 października 2007 r. w sprawie C-460/06 Paquay, Zb.Orz. s. I-8511, pkt 29).
- 60 Właśnie ze względu na negatywne skutki, jakie ewentualne zwolnienie może mieć na sytuację fizyczną i psychiczną pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, włączając w to szczególnie poważne ryzyko dobrowolnego przerwania ciąży, ustawodawca Unii na mocy art. 10 dyrektywy 92/85 przewidział szczególną ochronę kobiety, wprowadzając zakaz zwolnienia w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego (zob. ww. wyrok w sprawie Paquay, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 61 W odniesieniu do wskazanego powyżej okresu art. 10 dyrektywy 92/85 nie przewiduje żadnego wyjątku ani odstępstwa od zakazu zwolnienia pracownic w ciąży, chyba że chodzi o szczególne przypadki niezwiązane z ich stanem i pod warunkiem że pracodawca wskaże na piśmie przyczyny takiego zwolnienia (wyrok z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-32/93 Webb, Rec. s. I-3567, pkt 22; ww. wyrok w sprawie Brown, pkt 18; wyrok z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-109/00 Tele Danmark, Rec. s. I-6993, pkt 27; ww. wyrok w sprawie Paquay, pkt 31).
- 62 W przypadku gdyby sąd krajowy orzekł, że D. Danosa winna zostać uznana za „pracownicę w ciąży” w rozumieniu dyrektywy 92/85 oraz że uchwała o odwołaniu będąca przedmiotem zawisłego przed nim postępowania została podjęta z przyczyn związanych głównie ze stanem zainteresowanej, należałoby wskazać, że taka uchwała, mimo że została wydana na podstawie przepisów prawa krajowego zezwalających na odwołanie członka zarządu bez żadnych ograniczeń, jest niezgodna z zakazem zwolnienia ustanowionym w art. 10 tej dyrektywy.
- 63 Natomiast uchwała o odwołaniu podjęta w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego z przyczyn niezwiązanych ze stanem skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym nie byłaby niezgodna ze wspomnianym art. 10 dyrektywy 92/85, pod warunkiem jednak, że pracodawca przedstawił na piśmie należycie uzasadnione powody zwolnienia oraz że takie zwolnienie jest dopuszczalne w prawie krajowym lub praktyce krajowej, zgodnie z art. 10 pkt 1 i 2 tej dyrektywy.
- 64 W przypadku gdyby sąd krajowy orzekł, że w okolicznościach niniejszej sprawy z uwagi na charakter funkcji pełnionej przez D. Danosę oraz ramy, w jakich wykonywała ona swe obowiązki, ochrona przed zwolnieniem członka zarządu spółki kapitałowej nie może zostać wywiedziona z dyrektywy 92/85, ponieważ zainteresowanej

nie można uznać za „pracownicę w ciąży” w rozumieniu tej dyrektywy, należałoby zbadać, czy skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym przysługuje ewentualnie roszczenie o ochronę przed dyskryminacją ze względu na płeć ustanowioną w dyrektywie 76/207, do której sąd krajowy w żaden sposób nie odniósł się, przedstawiając swe pytania, która niemniej jednak została przywołana przed Trybunałem przez ten sąd i niektórych z zainteresowanych, którzy przedstawili swoje uwagi.

- ⁶⁵ W tym zakresie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207 „[s]tosowanie 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 [...] warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia”.
- ⁶⁶ Jak wynika z pkt 59 niniejszego wyroku, w świetle zasady niedyskryminacji i w szczególności przepisów dyrektywy 76/207 kobieta winna być objęta ochroną przed zwolnieniem nie tylko w trakcie urlopu macierzyńskiego, ale również podczas całego okresu trwania ciąży. Według Trybunału zwolnienie pracownicy z powodu ciąży lub z powodu uzasadnionego głównie stanem ciąży może dotyczyć jedynie kobiet i tym samym stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (zob. ww. wyrok w sprawie Paquay, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- ⁶⁷ Należy stwierdzić, że jednostronne odwołanie umocowania przez mandanta przed wpływem uzgodnionego okresu z powodu ciąży mandatarjusza lub z innego powodu uzasadnionego głównie takim stanem może dotyczyć jedynie kobiet. Zakładając nawet, że D. Danosa nie może zostać uznana za „pracownicę w ciąży” w szerokim rozumieniu tego terminu zalecanym przez dyrektywę 92/85, dopuszczenie, by spółka mogła odwoływać z pełnionych funkcji członków zarządu wykonujących takie

obowiązki jak opisane w sprawie przed sądem krajowym, byłoby sprzeczne z celem ochrony przyświecającym art. 2 ust. 7 dyrektywy 76/207, pod warunkiem oczywiście, że takie odwołanie jest uzasadnione głównie ciążą zainteresowanej.

- 68 Trybunał wskazał już w przeszłości, że celem zamierzonym przez przepisy prawa Unii dotyczące równości kobiet i mężczyzn w dziedzinie praw kobiet ciężarnych i kobiet, które niedawno urodziły, jest ochrona pracownic w okresie przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka (zob. wyrok z dnia 8 września 2005 r. w sprawie C-191/03 McKenna, Zb.Orz. s. I-7631, pkt 42).
- 69 Ów cel, który przyświeca zarówno dyrektywie 92/85, jak i dyrektywie 76/207, nie mógłby zostać osiągnięty, gdyby ochrona przed zwolnieniem przyznana przez prawo Unii kobietom w ciąży zależała od formalnej kwalifikacji ich stosunku pracy w prawie krajowym lub wyboru podstawy nawiązania stosunku prawnego dokonanego przy ich zatrudnieniu.
- 70 Jak wynika z pkt 33 niniejszego wyroku, to do sądu krajowego należy ustalenie istotnych okoliczności zawisłego przed nim sporu oraz zweryfikowanie, czy – zgodnie z założeniem przyjętym w pytaniach prejudycjalnych – uchwała o odwołaniu była uzasadniona w głównej mierze ciążą skarżącej w postępowaniu przed tym sądem. Gdyby tak było, to nie miałoby zbyt dużego znaczenia, czy skarżąca może zostać objęta zakresem stosowania dyrektywy 92/85, dyrektywy 76/207 czy też, w przypadku gdyby sąd krajowy zakwalifikował ją jako „osobę pracującą na własny rachunek”, dyrektywy 86/613, która ma zastosowanie do osób pracujących na własny rachunek i zgodnie ze swym art. 1 uzupełnia dyrektywę 76/207 w zakresie stosowania zasady równego traktowania tych pracowników, zakazując, podobnie jak ta ostatnia dyrektywa, wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, tak bezpośredniej, jak i pośredniej. Niezależnie od tego, która z tych dyrektyw znajduje w tym przypadku zastosowanie, istotne jest zapewnienie zainteresowanej ochrony przyznanej w prawie Unii kobietom w ciąży,

w sytuacji gdy stosunek prawny łączący ją z inną osobą zostaje rozwiązany z powodu zajścia przez nią w ciążę.

- 71 Wniosek ten znajduje ponadto potwierdzenie w zasadzie równości kobiet i mężczyzn ustanowionej w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który przewiduje, że równość tę należy zapewnić we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
- 72 Na koniec, co się tyczy ciężaru dowodu w okolicznościach takich jak występujące w sprawie przed sądem krajowym, należy przypomnieć, że sąd krajowy jest obowiązany stosować odpowiednie przepisy dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz.U. 1998, L 14, s. 6), która zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. a) ma zastosowanie do sytuacji objętych dyrektywą 76/207 i – w zakresie, w jakim występuje dyskryminacja ze względu na płeć – dyrektywą 92/85.
- 73 W tym zakresie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 97/80 wynika, że jeżeli dana osoba czuje się skrzywdzona tym, że nie została w stosunku do niej zastosowana zasada równości traktowania, i przedstawi przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to strona pozwana jest zobowiązana dowieść, że zasada równości traktowania nie została naruszona.

- 74 Zważywszy na powyższe, odpowiedź na pytanie drugie winna brzmieć, że art. 10 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, które pozwala na odwołanie członka zarządu spółki kapitałowej bez żadnych ograniczeń, jeżeli osoba zainteresowana jest „pracownicą w ciąży” w rozumieniu tej dyrektywy, a uchwała o jej odwołaniu jest w głównej mierze uzasadniona tym, że zaszła ona w ciążę. Nawet gdyby przyjąć, że członek zarządu nie może zostać uznany za „pracownicę w ciąży”, to wciąż odwołanie członka zarządu pełniącego takie funkcje jak opisane w sprawie przed sądem krajowym z powodu ciąży lub z innego powodu uzasadnionego głównie tym stanem może dotyczyć jedynie kobiet i tym samym stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć sprzeczną z art. 2 ust. 1 i 7 oraz art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 76/207.

W przedmiocie kosztów

- 75 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) Członek zarządu spółki kapitałowej świadczący pracę na rzecz tej ostatniej i będący jej integralną częścią musi do celów stosowania dyrektywy Rady 92/85EWG 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 (dziesiątej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) zostać uznany za pracownika, jeżeli wykonuje swe obowiązki przez określony czas pod kierownictwem lub kontrolą innego organu tej spółki i w zamian za swą działalność otrzymuje wynagrodzenie. Do sądu krajowego należy weryfikacja okoliczności faktycznych koniecznych do dokonania oceny, czy jest tak w przypadku zawisłego przed nim sporu.

- 2) Artykuł 10 dyrektywy 92/85 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, które pozwala na odwołanie członka zarządu spółki kapitałowej bez żadnych ograniczeń, jeżeli osoba zainteresowana jest „pracownicą w ciąży” w rozumieniu tej dyrektywy, a uchwała o jej odwołaniu jest w głównej mierze uzasadniona tym, że zaszła ona w ciążę. Nawet gdyby przyjąć, że członek zarządu nie może zostać uznany za „pracownicę w ciąży”, to wciąż odwołanie członka zarządu pełniącego takie funkcje jak opisane w sprawie przed sądem krajowym z powodu ciąży lub z innego powodu uzasadnionego głównie tym stanem może dotyczyć jedynie kobiet i tym samym stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć sprzeczną z art. 2 ust. 1 i 7 oraz art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy Rady 76/207/EWG 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, zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r.

Podpisy