

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 11 november 2010*

I mål C-232/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Augstākās Tiesas Senāts (Lettland) genom beslut av den 13 maj 2009, som inkom till domstolen den 25 juni 2009, i målet

Dita Danosa

mot

LKB Līzings SIA,meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (referent) och P. Lindh,

* Rättegångsspråk: lettiska.

generaladvokat: Y. Bot,
justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 1 juli 2010,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Dita Danosa, genom V. Liberte, zvērināta advokāte, och A. Rasa, zvērināta advokāta palīgs,

- LKB Lizings SIA, genom L. Liepa, zvērināts advokāts, samt genom S. Kravale och M. Zalāns,

- Lettlands regering, genom K. Drēviņa och Z. Rasnača, båda i egenskap av ombud,

- Greklands regering, genom M. Apešoss, S. Trekli och S. Vodina, samtliga i egenskap av ombud,

- Ungerns regering, genom R. Somssich, M. Fehér och K. Szíjjártó, samtliga i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom A. Sauka och M. van Beek, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 2 september 2010 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- ¹ Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3).
- ² Begäran har framställts i ett mål mellan Dita Danosa och LKB Līzings SIA (nedan kallat LKB) angående det beslut som fattats av bolagsstämman i LKB (ett bolag med begränsat ansvar) att entlediga Dita Danosa från hennes uppdrag som ledamot av bolagets verkställande kommitté.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

Direktiv 76/207/EEG

- 3 I artikel 2.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 (EGT L 269, s. 15) (nedan kallat direktiv 76/207), föreskrivs att ”likabehandlingsprincipen [innebär] att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus”.

- 4 I artikel 2.7 i direktiv 76/207 föreskrivs att direktivet ”inte [ska] påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap”. I samma artikel föreskrivs att en mindre förmånlig behandling av en kvinna, som har samband med graviditet eller mammaledighet i den mening som avses i direktiv 92/85, ska anses utgöra diskriminering enligt direktiv 76/207.

- 5 Artikel 3.1 c i direktiv 76/207 har följande lydelse:

”Tillämpningen av principen om likabehandling innebär att det inte får förekomma direkt eller indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och avskedanden ...”

Direktiv 86/613/EEG

- 6 Artikel 1 i rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (EGT L 359, s. 56; svensk specialutgåva, område 6, volym 2, s. 133), har följande lydelse:

”Detta direktiv har till syfte att säkerställa att i enlighet med följande bestämmelser principen om likabehandling av kvinnor och män som är egna företagare eller

medhjälpare vid utövandet av sådan verksamhet genomförs på de områden som inte omfattas av direktiven 76/207/EEG och [rådets direktiv] 79/7/EEG [av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 1979, s. 24; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 11)].”

- 7 I artikel 2 a i direktiv 86/613 definieras egna företagare som alla dem som utför förvärvsarbete för egen räkning i enlighet med nationell lagstiftning.

- 8 Enligt artikel 3 i direktivet innebär likabehandlingsprincipen frånvaron av all diskriminering på grund av kön, vare sig den är direkt eller indirekt, i synnerhet med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

- 9 Artikel 8 i direktivet har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall förplikta sig att undersöka, om och under vilka förhållanden kvinnliga egna företagare och hustrur till egna företagare under avbrott i sin yrkesverksamhet på grund av havandeskap eller moderskap

- kan få tillgång till en förmedling för tillfälliga avbytare eller till nationella system för socialtjänst,

eller

- kan få rätt till kontantbidrag enligt ett system för social trygghet eller enligt något annat offentligt system för socialt skydd.”

Direktiv 92/85

- 10 Nionde och femtonde skälen i direktiv 92/85 har följande lydelse:

”Detta skydd av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar får inte leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

...

Risken för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd kan ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa. Det bör därför föreskrivas om förbud mot uppsägning på sådana grunder.”

- 11 I artikel 2 a i direktiv 92/85 definieras en gravid arbetstagare som en ”gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis”.

12 Artikel 10 i direktivet har följande lydelse:

”För att garantera att de arbetstagare [som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar och] som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

- 1) Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

- 2) Om en arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.

- 3) Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i punkt 2 från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1.”

Den nationella lagstiftningen

Anställningslagen

- 13 Enligt artikel 3 i lagen om anställning (Darba likums) (*Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr 105) definieras en arbetstagare som varje fysisk person som, i enlighet med ett anställningsavtal och under ledning av en arbetsgivare, utför ett bestämt arbete mot överenskommen ersättning.
- 14 I artikel 4 i anställningslagen definieras en arbetsgivare som varje fysisk eller juridisk person som har minst en person anställd enligt ett anställningsavtal.
- 15 Artikel 44.3 i lagen har följande lydelse:

”Anställningsavtal ska ingås med ledamöterna i ledningsorganen i ett bolag med begränsat ansvar, såvida de inte redan är anställda i kraft av ett annat civilrättsligt avtal. Om ledamöterna i ett bolags ledningsorgan tillsätts på grundval av ett anställningsavtal ska detta avtal vara tidsbegränsat.”

- 16 I artikel 109 i anställningslagen, med rubriken ”Förbud mot uppsägning och begränsningar av möjligheterna till uppsägning”, föreskrivs följande:

”1. Med undantag för vad som gäller enligt artikel 101.1 punkterna 1–5 och 10 får en arbetsgivare inte säga upp ett anställningsavtal med en kvinna under hennes graviditet, under ett år efter förlossningen, och, om kvinnan ammar, under den tid som amningen pågår.”

Handelslagen

- 17 Artikel 221 i handelslagen (Komerclikums) (*Latvijas Vēstnesis*, 2000, nr 158/160) har följande lydelse:

”1. Den verkställande kommittén utgör bolagets verkställande organ, som leder och företräder bolaget.

...

5. Den verkställande kommittén ska upplysa bolagsstämman om rättshandlingar som ingåtts mellan bolaget och en delägare, en styrelseledamot eller en ledamot i den verkställande kommittén.

6. Den verkställande kommittén ska, minst en gång i kvartalet, lämna en rapport till styrelsen om bolagets verksamhet och ekonomiska situation. Den verkställande kommittén ska utan dröjsmål underrätta styrelsen om en försämring av bolagets ekonomiska situation eller andra väsentliga uppgifter beträffande bolagets affärsverksamhet.

...

8. Ledamöterna i den verkställande kommittén har rätt till en ersättning för sitt uppdrag som motsvarar deras ansvar och bolagets ekonomiska situation. Ersättningens storlek beslutas av styrelsen eller, om någon styrelse inte bildats, av bolagsstämman.”

¹⁸ I artikel 224 i handelslagen, med rubriken ”Utnämning och entledigande av ledamöterna i den verkställande kommittén”, föreskrivs följande:

”1. Ledamöterna i den verkställande kommittén utses och entledigas av bolagsstämman. Bolagsstämman ska göra en anmälan till bolagsregistret om en ledamots entledigande, om förändringar i en ledamots befogenhet att företräda bolaget och om utnämningen av nya ledamöter. Anmälan ska åtföljas av ett utdrag från det bolagsstämmoprotokoll i vilket det aktuella beslutet anges.

...

3. Ledamöterna i den verkställande kommittén utses för en tid av tre år, såvida en kortare tid inte föreskrivs i bolagsordningen.

4. Ledamöterna i den verkställande kommittén kan entledigas genom beslut av bolagsstämman. Om bolaget har en styrelse får styrelsen besluta att ledamöterna i den verkställande kommittén ska stängas av från sina uppdrag i avvaktan på bolagsstämman. En sådan avstängning får avse en tid av högst två månader.

...

6. I bolagsordningen får föreskrivas att ledamöterna i den verkställande kommittén får entledigas endast om det föreligger särskilda skäl. Med särskilda skäl avses befohgenhetsmissbruk, underlåtenhet att uppfylla sina skyldigheter, hinder mot att leda bolaget, handlingar som strider mot bolagets intressen och förlorat förtroende.”

Socialförsäkringslagen

¹⁹ I socialförsäkringslagen (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu) (*Latvijas Vēstnesis*, 1997, nr 274/276) anges de grundläggande principerna för socialförsäkringssystemet samt bestämmelser om dess finansiering och organisation. I artikel 1 c i socialförsäkringslagen anges att en ledamot i ett bolags verkställande kommitté ska anses vara en arbetstagare.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 20 I beslut av den 21 december 2006 om bildandet av LKB utsåg aktiebolaget Latvijas Krājbanka AS Dita Danosa till ensam ledamot i den verkställande kommittén (*valde*) i LKB.
- 21 Styrelsen (*padome*) i LKB fastställde i beslut av den 11 januari 2007 ersättningen till ledamöterna i bolagets verkställande kommitté samt vissa därmed sammanhängande villkor. Styrelsen uppdrog åt dess ordförande att ingå de avtal som var nödvändiga för att verkställa beslutet.
- 22 Enligt beslutet om hänskjutande slöts det inte något civilrättsligt avtal avseende fullgörandet av uppdraget som ledamot i den verkställande kommittén. LKB har bestritt detta och hävdar att ett fullmaktsavtal ingåtts med Dita Danosa. Dita Danosa önskade att ett anställningsavtal ingicks, men LKB föredrog att utnämna henne till ledamot i den verkställande kommittén på grundval av en fullmakt.
- 23 LKB:s bolagsstämma (*dalībnieku sapulce*) beslutade den 23 juli 2007 att entlediga Dita Danosa från hennes uppdrag som ledamot i den verkställande kommittén. Dita Danosa tillställdes den 24 juli 2007 en vidimerad kopia av bolagsstämmoprotokollet.

24 Dita Danosa ansåg att entledigandet var rättsstridigt och väckte därför den 31 augusti 2007 talan mot LKB vid Rigas pilsētas Centra rajona tiesa (Rigas distriktsdomstol).

25 Dita Danosa gjorde gällande att hon sedan sin utnämning hade utfört sitt uppdrag på ett riktigt sätt, i enlighet med bolagsordningen och den verkställande kommitténs arbetsordning. Hon hävdade även att det rådde en presumtion för att ett anställningsförhållande förelåg, eftersom hon hade uppburit ersättning för sitt arbete och beviljats semester. Entledigandet stred mot artikel 109 i anställningslagen om förbud mot uppsägning av gravida arbetstagare, eftersom Dita Danosa var gravid i elfte veckan vid tidpunkten för uppsägningen. Enligt Dita Danosa finns det en konflikt mellan artikel 224.4 i handelslagen, enligt vilken bolagsstämman när som helst kan entlediga ledamöterna i den verkställande kommittén, och artikel 109.1 i anställningslagen, vilken ger gravida kvinnor vissa sociala garantier.

26 Dita Danosas talan ogillades både i första och i andra instans. Hon överklagade då till den hänskjutande domstolen.

27 Dita Danosa har vid den hänskjutande domstolen gjort gällande att hon ska anses som arbetstagare i den mening som avses i unionsrätten, oberoende av om hon anses som arbetstagare enligt lettisk rätt. Med beaktande av förbudet mot uppsägning i artikel 10 i direktiv 92/85 och det mycket skyddsvärda intresse som denna bestämmelse avser att skydda, är den lettiska staten skyldig att – med avseende på samtliga

rättsförhållanden vilka uppvisar kännetecknen för anställningsförhållanden – försöka säkerställa att de rättsliga och sociala garantier som tillkommer gravida arbetstagare upprätthålls med alla medel, inbegripet i domstolarna.

- 28 LKB anser att ledamöterna i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar inte utför några arbetsuppgifter under en annan persons ledning och att de därför inte kan anses vara arbetstagare i den mening som avses i unionsrätten. Det är berättigat att skyddet för arbetstagare och skyddet för ledamöter i den verkställande kommittén är olika, eftersom ledamöternas uppdrag är ett förtroendeuppdrag. I unionsrätten görs det en uttrycklig skillnad mellan personer som utför sina arbetsuppgifter under en arbetsgivares ledning och personer som utför ett ledningsuppdrag och som i grunden är arbetsgivarens företrädare och inte underordnade denne.
- 29 Den hänskjutande domstolen har angett att det av EU-domstolens praxis avseende begreppet arbetstagare, och av målet enligt direktiv 92/85 att skydda gravida kvinnor från uppsägning, kan dras slutsatsen att artikel 10 i direktiv 92/85 är tillämplig om en ledamot i ett bolags verkställande kommitté omfattas av detta begrepp. Detta gäller oaktat att det enligt artikel 224.4 i handelslagen inte föreskrivs några begränsningar i fråga om entledigande av de personer som avses i den bestämmelsen och att det således saknar betydelse huruvida en ledamot i den verkställande kommittén har ett anställningsavtal eller inte. Enligt den hänskjutande domstolen innebär såväl direktiv 76/207 som direktiv 92/85 ett förbud mot att avsluta en gravid kvinnas anställningsförhållande.

30 Augstākās Tiesas Senāts anser att målet ger upphov till frågor om tolkningen av unionsrätten och den har därför beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

- ”1) Ska det gemenskapsrättsliga arbetstagarbegreppet anses omfatta ledamöter i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar?

- 2) Är artikel 224.4 i den lettiska handelslagen oförenlig med artikel 10 i direktiv 92/85 ... och EU-domstolens praxis, eftersom en ledamot i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar enligt den bestämmelsen kan entledigas utan begränsningar och eftersom ett entledigande kan ske utan att hänsyn tas till ledamotens graviditet?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande synpunkter

31 Vid förhandlingen i domstolen rådde det oenighet mellan parterna om bakgrunden till det nationella målet. Oenigheten avsåg främst skälen till att LKB hade entledigat Dita Danosa från uppdraget som ledamot i detta bolags verkställande kommitté samt frågan huruvida Dita Danosa hade underrättat LKB om sin graviditet och, för det fall hon hade gjort detta, vilket datum underrättelsen hade ägt rum.

- 32 LKB har hävdad att Dita Danosas graviditet inte har haft någon betydelse för hennes entledigande och har gjort gällande att Dita Danosa själv inte har påstått att entledigandet berodde på hennes graviditet. Dita Danosa har bestritt denna beskrivning av de faktiska omständigheterna och har påstått att entledigandet föranleddes av hennes graviditet och har försökt klargöra omständigheterna kring antagandet av beslutet om entledigande.
- 33 Det ankommer på den nationella domstolen att fastställa de faktiska omständigheter som givit upphov till målet vid den domstolen och att bedöma vilka konsekvenserna blir härav för det avgörande som den har att meddela (se, bland annat, dom av den 16 september 1999 i mål C-435/97, WWF m.fl., REG 1999, s. I-5613, punkt 32).
- 34 Fördelningen av behörighet mellan unionsdomstolarna och de nationella domstolarna innebär att det i princip är den nationella domstolens uppgift att kontrollera huruvida de faktiska förutsättningarna för att tillämpa en unionsrättslig norm är uppfyllda i det mål som är anhängigt vid den. EU-domstolen kan dock när den meddelar ett förhandsavgörande i förekommande fall bidra med preciseringar för att vägleda den nationella domstolen vid dess tolkning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 4 juli 2000 i mål C-424/97, Haim, REG 2000, s. I-5123, punkt 58, och av den 4 juni 2009 i de förenade målen C-22/08 och C-23/08, Vatsouras och Koupatantze, REG 2009, s. I-4585, punkt 23).
- 35 I förevarande mål framgår det av beslutet om hänskjutande att tolkningsfrågorna utgår från premissen att Dita Danosas entledigande från uppdraget som ledamot i LKB:s verkställande kommitté huvudsakligen har skett, eller har kunnat ske, på grund av hennes graviditet. Den hänskjutande domstolen har frågat sig huruvida en nationell lagstiftning enligt vilken det är förbjudet att säga upp en arbetstagare på grund av att hon är gravid, men enligt vilken det inte finns några restriktioner i fråga om att entlediga en ledamot i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar, är förenlig med unionsrätten.

- 36 Domstolen ska mot denna bakgrund besvara de frågor om tolkningen av unionsrätten som har hänskjutits av den nationella domstolen. Den nationella domstolen ska emellertid kontrollera de faktiska omständigheterna i målet och särskilt avgöra frågan huruvida Dita Danosas graviditet var det huvudsakliga skälet till entledigandet.
- 37 Den lettiska regeringen och Europeiska kommissionen är av den uppfattningen att det med hänsyn till de faktiska omständigheterna kan ifrågasättas huruvida tolkningsfrågorna är relevanta för att den nationella domstolen ska kunna avgöra målet. EU-domstolen konstaterar härvid att det inte finns något i beslutet om hänskjutande som gör det möjligt att påstå att det är uppenbart att dessa frågor – vars intresse den nationella domstolen dessutom har redogjort för – är hypotetiska eller saknar samband med de verkliga omständigheterna eller med föremålet för talan i målet vid den nationella domstolen.

Den första frågan

- 38 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida en ledamot i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar, som utför arbete åt bolaget, ska anses vara arbetstagare i den mening som avses i direktiv 92/85.
- 39 Begreppet arbetstagare i detta direktiv ska enligt fast rättspraxis inte tolkas olika beroende på vilken nationell lagstiftning det är fråga om, utan ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av inblandade parter rättigheter och skyldigheter. Det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid utför arbete åt någon annan och under dennes ledning och att förstnämnda person får ersättning för detta

arbete (se analogt, beträffande den fria rörligheten för arbetstagare och principen om lika lön för kvinnor och män, dom av den 3 juli 1986 i mål 66/85, Lawrie-Blum, REG 1986, s. 2121, punkterna 16 och 17, svensk specialutgåva, volym 8, s. 661, av den 13 januari 2004 i mål C-256/01, Allonby, REG 2004, s. I-873, punkt 67, samt, beträffande direktiv 92/85, dom av den 20 september 2007 i mål C-116/06, Kiiski, REG 2007, s. I-7643, punkt 25).

- 40 Anställningsförhållandets särskilda rättsliga beskaffenhet enligt nationell rätt saknar betydelse vid bedömningen av huruvida en person ska betecknas som arbetstagare i unionsrättslig mening (se domen i det ovannämnda målet Kiiski, punkt 26 och där angiven rättspraxis). Beskaffenheten av det rättsliga band som binder en person till den andra parten i ett anställningsförhållande saknar betydelse för tillämpningen av direktiv 92/85, så länge som personen i fråga uppfyller de villkor som räknas upp i punkt 39 i förevarande dom (se analogt, beträffande den fria rörligheten för arbetstagare, dom av den 31 maj 1989 i mål 344/87, Bettray, REG 1989, s. 1621, punkt 16, och av den 26 februari 1992 i mål C-357/89, Raulin, REG 1992, s. I-1027, punkt 10).
- 41 Att en person formellt kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt hindrar inte att personen ska anses vara arbetstagare i den mening som avses i direktiv 92/85, om dennes oberoende ställning endast är fiktiv och därmed döljer ett anställningsförhållande i direktivets mening (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Allonby, punkt 71).
- 42 Av detta följer – i motsats till vad LKB har gjort gällande – att den kvalificering som görs enligt lettisk rätt av förhållandet mellan ett bolag med begränsat ansvar och ledamöterna i bolagets verkställande kommitté och den omständigheten att bolaget och ledamöterna inte ingått något anställningsavtal, inte kan vara bestämmande för hur detta förhållande ska kvalificeras enligt direktiv 92/85.

- 43 Såsom framgår av de yttranden som har avgetts till domstolen har det inte bestritts i förevarande fall att Dita Danosa regelbundet har utfört arbete åt LKB mot ersättning, vilket bestått i att utföra de arbetsuppgifter som enligt bolagsordningen och den verkställande kommitténs arbetsordning ålåg henne som ensam ledamot av sistnämnda kommitté. I motsats till vad LKB har gjort gällande saknar det härvid betydelse att Dita Danosa själv hade fått i uppdrag att utarbeta den verkställande kommitténs arbetsordning.
- 44 I de yttranden som har avgetts till domstolen råder det emellertid oenighet i frågan huruvida Dita Danosa hade den underordnade ställning i förhållande till LKB som krävs enligt domstolens praxis avseende det unionsrättsliga arbetstagarbegreppet i allmänhet och om arbetstagarbegreppet enligt direktiv 92/85 i synnerhet. Det råder dessutom oenighet om graden av denna underordning.
- 45 LKB samt den lettiska och den grekiska regeringen har hävdats att ledamöter i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar inte har den underordnade ställning som krävs enligt domstolens praxis. LKB och den lettiska regeringen har gjort gällande att en ledamot i den verkställande kommittén, såsom Dita Danosa, som huvudregel utför sina skyldigheter på grundval av ett fullmaktsavtal, på ett oberoende sätt och utan att ta emot anvisningar. LKB och den lettiska regeringen har understrukit att förhållandet mellan delägarna i ett bolag med begränsat ansvar och, i förekommande fall, styrelsen, å ena sidan, och ledamöterna i den verkställande kommittén, å andra sidan, måste vara grundat på förtroende. Anställningsförhållandet mellan parterna måste därför kunna brytas när förtroendet upphör.
- 46 Frågan huruvida en underordnad ställning, i den mening som avses i den ovannämnda definitionen av arbetstagarbegreppet, är för handen ska i varje enskilt fall avgöras med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållandet mellan parterna.

- 47 Att Dita Danosa är ledamot i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar innebär inte i sig att det är uteslutet att hon befinner sig i en underordnad ställning i förhållande till bolaget. Härvid ska omständigheterna i samband med ledamotens rekrytering, ledamotens uppdrag, det sammanhang i vilket uppdraget utförs, omfattningen av ledamotens befogenheter, den kontroll som ledamoten är föremål för från bolagets sida och de omständigheter under vilka ledamoten kan entledigas beaktas.
- 48 Såsom generaladvokaten har funnit i punkterna 77–84 i sitt förslag till avgörande, visar en undersökning av dessa omständigheter i målet vid den nationella domstolen framför allt att Dita Danosa utsågs till ensam ledamot i LKB:s verkställande kommitté för en tid av tre år, att hon hade till uppgift att förvalta bolagets tillgångar, leda och företräda bolaget samt att hon utgjorde en integrerad del av bolaget. Vid förhandlingen ställde domstolen frågan av vem eller av vilket organ Dita Danosa hade blivit utnämnd. Den frågan gick emellertid inte att utreda.
- 49 Dita Danosa hade vid utövandet av sitt uppdrag ett utrymme för skönsmässig bedömning, men hon var skyldig att redogöra för sin förvaltning till styrelsen och även att samarbeta med denna.
- 50 Det framgår av handlingarna i målet att enligt lettisk rätt kan en ledamot i den verkställande kommittén entledigas från sitt uppdrag efter beslut av bolagsstämman, i förekommande fall efter det att ledamoten blivit avstängd från sitt uppdrag efter beslut av styrelsen. Beslutet att entlediga Dita Danosa har således fattats av ett organ som hon i teorin inte kontrollerade och som när som helst kunde besluta härom mot hennes vilja.

- 51 Det kan inte uteslutas att ledamöterna i ett bolags ledningsorgan, såsom en verkställande kommitté, på grund av det speciella uppdrag som de getts samt det sammanhang och det sätt på vilket uppdraget utförs inte omfattas av arbetstagarbegreppet, såsom detta har definierats i punkt 39 i förevarande dom. Det förhåller sig dock så, att en ledamot i en verkställande kommitté som mot ersättning utför arbete åt bolaget, som utgör en integrerad del av bolaget, som är verksam under ett annat bolagsorgans ledning och kontroll och som när som helst och utan begränsning kan entledigas från sitt uppdrag, vid ett första påseende uppfyller villkoren för att kvalificeras som arbetstagare, i den mening som avses i domstolens praxis.
- 52 Enligt artikel 2 a i direktiv 92/85 förstås med gravid arbetstagare en ”gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis”.
- 53 Unionslagstiftaren har vid tillämpningen av direktiv 92/85 avsett att ge begreppet gravid arbetstagare en självständig unionsrättslig betydelse, även om denne har hänvisat till nationell lagstiftning eller praxis för en del av definitionen, som hänför sig till det sätt på vilket arbetstagaren underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd (domen i det ovannämnda målet *Kiiski*, punkt 24).
- 54 Beträffande frågan huruvida Dita Danosa har underrättat LKB om sin graviditet, erinrar EU-domstolen om att det, såsom framgår av punkt 33 i förevarande dom, ankommer på den nationella domstolen och inte på EU-domstolen att bedöma de faktiska omständigheterna i det nationella målet.

55 Även om det i artikel 2 a i direktiv 92/85 hänvisas till nationell lagstiftning och praxis beträffande det sätt på vilket arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt tillstånd, kan detta inte innebära att det särskilda skydd som kvinnor åtnjuter enligt artikel 10 i direktiv 92/85, i form av ett förbud mot uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (utom i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd), förlorar sitt innehåll. En restriktiv tolkning av artikel 2 a i direktiv 92/85, vilken innebär att arbetstagaren går miste om det skydd mot uppsägning som föreskrivs i artikel 10 trots att arbetsgivaren, utan att ha blivit formellt underrättad av arbetstagaren själv, har kännedom om graviditeten, skulle strida mot direktivets mål och andemening.

56 Mot bakgrund av det anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. En ledamot i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar, som utför arbete åt bolaget och som utgör en integrerad del av bolaget, är en arbetstagare i den mening som avses i direktiv 92/85, om ledamotens verksamhet under en viss tid sker under ett annat bolagsorgans ledning och kontroll och om ledamoten som vederlag för sin verksamhet får ersättning. Det ankommer på den nationella domstolen att göra den erforderliga prövningen av de faktiska omständigheterna i syfte att bedöma huruvida detta är fallet i det nationella målet.

Den andra frågan

57 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 10 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken det är möjligt att utan några begränsningar entlediga en ledamot i en verkställande kommitté för

ett bolag med begränsat ansvar, i synnerhet utan att ta hänsyn till att ledamoten är gravid.

- 58 Beträffande räckvidden av förbudet mot uppsägning i artikel 10 i direktiv 92/85, erinrar domstolen inledningsvis om att det mål som eftersträvas med direktiv 92/85 är en förbättring av säkerheten och hälsan på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.
- 59 Domstolen hade redan innan direktiv 92/85 trädde i kraft slagit fast att, i enlighet med icke-diskrimineringsprincipen och särskilt bestämmelserna i direktiv 76/207, måste ett skydd mot uppsägning tillerkännas kvinnan inte bara under mammaledigheten, utan även under hela graviditeten. Enligt domstolen kan en uppsägning under dessa perioder endast avse kvinnor och det är således fråga om direkt diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 november 1990 i mål C-179/88, Handels- och Kontorfunktionärernas Forbund, REG 1990, s. I-3979, punkt 13, svensk specialutgåva, volym 10, s. 567, av den 30 juni 1998 i mål C-394/96, Brown, REG 1998, s. I-4185, punkterna 24–27, och av den 11 oktober 2007 i mål C-460/06, Paquay, REG 2007, s. I-8511, punkt 29).
- 60 Det är just med beaktande av de risker som en eventuell uppsägning medför för det fysiska och psykiska tillståndet hos arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, inbegripet den särskilt allvarliga risken för att en gravid arbetstagare påverkas att frivilligt avbryta graviditeten, som unionslagstiftaren genom artikel 10 i direktiv 92/85 har infört ett särskilt skydd för kvinnor i form av ett förbud mot uppsägning av en kvinna under en period som sträcker sig från början av graviditeten till utgången av mammaledigheten (se domen i det ovannämnda målet Paquay, punkt 30 och där angiven rättspraxis).

- 61 För nämnda period föreskrivs det i artikel 10 i direktiv 92/85 inte något undantag från förbudet mot uppsägning av gravida arbetstagare, utom om uppsägning sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med graviditeten och under förutsättning att arbetsgivaren lämnar en skriftlig motivering till uppsägningen (dom av den 14 juli 1994 i mål C-32/93, Webb, REG 1994, s. I-3567, punkt 22, svensk specialutgåva, volym 16, s. I-35, i det ovannämnda målet Brown, punkt 18, av den 4 oktober 2001 i mål C-109/00, Tele Danmark, C-109/00, REG 2001, s. I-6993, punkt 27, och i det ovannämnda målet Paquay, punkt 31).
- 62 För det fall den hänskjutande domstolen skulle finna att Dita Danosa omfattades av begreppet gravid arbetstagare, i den mening som avses i artikel 92/85, och att beslutet att entlediga henne fattades av skäl som huvudsakligen hängde samman med hennes graviditet, konstaterar EU-domstolen att ett sådant beslut strider mot skyddet mot uppsägning i artikel 10 i direktivet, trots att det fattats i enlighet med bestämmelser i nationell rätt enligt vilka det är möjligt att utan begränsningar entlediga en ledamot i den verkställande kommittén.
- 63 Ett beslut om entledigande under tiden från början av graviditeten till utgången av mammaledigheten, vilket inte fattats av skäl som hänger samman med Dita Danosas graviditet, strider däremot inte mot artikel 10, under förutsättning att arbetsgivaren lämnar en uttömmande skriftlig motivering till uppsägningen och att uppsägningen står i överensstämmelse med nationell lagstiftning och praxis i enlighet med bestämmelserna i artikel 10.1 och 10.2.
- 64 För det fall den nationella domstolen skulle finna att det i förevarande fall inte föreligger något skydd mot uppsägning enligt nämnda direktiv för en ledamot i den verkställande kommittén i ett bolag med begränsat ansvar, på grund av att Dita Danosa inte var att anse som gravid arbetstagare, i den mening som avses i direktiv 92/85,

med hänsyn till beskaffenheten av det arbete som hon utför och det sammanhang i vilket arbetet utförs, ska det prövas huruvida hon eventuellt kan åberopa skyddet mot diskriminering på grund av kön enligt direktiv 76/207. Den hänskjutande domstolen har inte hänvisat till detta direktiv i sina frågor, men direktivet har nämnts av den domstolen och av vissa av dem som har avgett yttranden till domstolen.

- 65 Enligt artikel 3.1 c i direktiv 76/207 innebär ”tillämpningen av principen om likabehandling ... att det inte får förekomma direkt eller indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om ... anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och avskedanden”.
- 66 Såsom framgår av punkt 59 ovan ska kvinnor, i enlighet med icke-diskrimineringsprincipen och särskilt bestämmelserna i direktiv 76/207, ges ett skydd mot uppsägning inte endast under mamaledigheten, utan även under hela graviditeten. Enligt domstolen kan en uppsägning av en arbetstagare på grund av graviditet eller ett skäl som huvudsakligen hänger samman med graviditeten endast avse kvinnor och det är således fråga om direkt diskriminering på grund av kön (se domen i det ovannämnda målet Paquay, punkt 29 och där angiven rättspraxis).
- 67 Domstolen konstaterar att fullmaktsgivarens ensidiga återkallelse av en fullmakt, innan denna löpt ut, på grund av att fullmäktigen är gravid eller på grund av ett skäl som huvudsakligen hänger samman med detta tillstånd, endast kan avse kvinnor. Även om Dita Danosa inte kan anses vara en gravid arbetstagare enligt den omfattande innebörd som detta begrepp har enligt direktiv 92/85, skulle det strida mot det skydd som eftersträvas med artikel 2.7 i direktiv 76/207 att medge att ett bolag kan entlediga

ledamöter i bolagets verkställande kommitté, som utför ett sådant uppdrag som det som beskrivs i målet vid den nationella domstolen, om vederbörandes graviditet är det huvudsakliga skälet till entledigandet.

- 68 Såsom domstolen redan har funnit är det mål som eftersträvas med de unionsrättsliga bestämmelserna om jämställdhet mellan kvinnor och män, med avseende på de rättigheter som tillkommer gravida kvinnor eller kvinnor som nyligen har fött barn, att skydda de kvinnliga arbetstagarna före och efter förlossningen (se dom av den 8 september 2005 i mål C-191/03, McKenna, REG 2005, s. I-7631, punkt 42).
- 69 Detta mål, som ligger till grund för såväl direktiv 92/85 som direktiv 76/207 riskerar att inte uppnås om det unionsrättsliga skyddet mot uppsägning av gravida kvinnor är beroende av hur deras anställningsförhållande formellt kvalificeras enligt nationell rätt eller av den typ av avtal som kvinnorna väljer i samband med sin anställning.
- 70 Såsom framgår av punkt 33 i förevarande dom ankommer det på den nationella domstolen att fastställa de relevanta omständigheterna i det mål som den har att avgöra och pröva huruvida det huvudsakliga skälet till beslutet om entledigande, i enlighet med vad tolkningsfrågorna synes antyda, var Dita Danosas graviditet. Om denna fråga ska besvaras jakande saknar det betydelse huruvida Dita Danosa omfattas av direktiv 92/85, av direktiv 76/207 eller – i den utsträckning hon av den hänskjutande domstolen kvalificeras som egenföretagare – av direktiv 86/613. Sistnämnda direktiv är tillämpligt på egenföretagare och såsom framgår av artikel 1 i det direktivet kompletterar det direktiv 76/207. Direktiv 86/613 innebär att principen om likabehandling blir tillämplig på egenföretagare och förbjuder i likhet med direktiv 76/207 all direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Oavsett vilket direktiv som är tillämpligt, det viktiga är att vederbörande säkerställs det skydd som unionsrätten ger

gravida kvinnor i det fall det rättsliga band som binder dem till en annan person bryts på grund av att de är gravida.

- 71 Denna slutsats vinner stöd av artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, i vilken det föreskrivs att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- 72 Vad gäller den bevisbörderegeln som ska tillämpas under sådana omständigheter som de som föreligger i det nationella målet, ankommer det på den nationella domstolen att tillämpa relevanta bestämmelser i rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (EGT L 14, 1998, s. 6). Enligt artikel 3.1 omfattar detta direktiv de förhållanden som omfattas av direktiv 76/207 och, i den mån det förekommer diskriminering på grund av kön, de förhållanden som omfattas av direktiv 92/85.
- 73 Det framgår av artikel 4.1 i direktiv 97/80 att när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig instans lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, åligger det svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

- 74 Mot bakgrund av det anförda ska den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 10 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken det är möjligt att utan begränsning entlediga en ledamot i den verkställande kommittén i ett bolag med begränsat ansvar, när ledamoten i fråga ska anses vara en gravid arbetstagare i direktivets mening och det huvudsakliga skälet till entledigandet är att ledamoten är gravid. Även om det antas att ledamoten i fråga inte ska kvalificeras som en gravid arbetstagare, kan ett entledigande av en ledamot i den verkställande kommittén – som utför ett sådant uppdrag som det som beskrivs i det nationella målet – på grund av att vederbörande är gravid eller av skäl som huvudsakligen hänger samman med graviditeten, endast avse kvinnor, och det utgör därför direkt könsdiskriminering, i strid med artiklarna 2.1, 2.7 och 3.1 c i direktiv 76/207.

Rättegångskostnader

- 75 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

- 1) **En ledamot i den verkställande kommittén för ett bolag med begränsat ansvar, som utför arbete åt bolaget och som utgör en integrerad del av bolaget, är en arbetstagare i den mening som avses i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på**

arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), om ledamotens verksamhet under en viss tid sker under ett annat bolagsorgans ledning och kontroll och om ledamoten som vederlag för sin verksamhet får ersättning. Det ankommer på den nationella domstolen att göra den erforderliga prövningen av de faktiska omständigheterna i syfte att bedöma huruvida detta är fallet i det nationella målet.

- 2) Artikel 10 i direktiv 92/85 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken det är möjligt att utan begränsning entlediga en ledamot i den verkställande kommittén i ett bolag med begränsat ansvar, när ledamoten i fråga ska anses vara en gravid arbetstagare i direktivets mening och det huvudsakliga skälet till entledigandet är att ledamoten är gravid. Även om det antas att ledamoten i fråga inte ska kvalificeras som en gravid arbetstagare, kan ett entledigande av en ledamot i den verkställande kommittén – som utför ett sådant uppdrag som det som beskrivs i det nationella målet – på grund av att vederbörande är gravid eller av skäl som huvudsakligen hänger samman med graviditeten, endast avse kvinnor, och det utgör därför direkt könsdiskriminering, i strid med artiklarna 2.1, 2.7 och 3.1 c i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002.

Underskrifter