

DANOSA

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

11 noiembrie 2010\*

În cauza C-232/09,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Augstākās Tiesas Senāts (Letonia), prin decizia din 13 mai 2009, primită de Curte la 25 iunie 2009, în procedura

**Dita Danosa**

împotriva

**LKB Līzings SIA,**

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul J.N. Cunha Rodrigues, președinte de cameră, domnii A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (raportor) și doamna P. Lindh, judecători,

\* Limba de procedură: letona.

avocat general: domnul Y. Bot,  
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 1 iulie 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Danosa, de V. Liberte, zvêrinâta advokâte, și A. Rasa, zvêrinâta advokâta palîgs;
- pentru LKB Lizings SIA, de L. Liepa, zvêrinâts advokâts, precum și de doamna S. Kravale și de domnul M. Zalâns;
- pentru guvernul leton, de doamnele K. Drêviņa și Z. Rasnača, în calitate de agenți;
- pentru guvernul elen, de domnul M. Apossos, precum și de doamnele S. Trekli și S. Vodina, în calitate de agenți;
- pentru guvernul maghiar, de doamna R. Somssich, domnul M. Fehér și doamna K. Szíjjártó, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnii A. Sauka și M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 2 septembrie 2010,

pronunță prezenta

### **Hotărâre**

- <sup>1</sup> Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).
- <sup>2</sup> Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Danosa, pe de o parte, și LKB Lizings SIA (denumită în continuare „LKB”), pe de altă parte, având ca obiect decizia adunării asociaților acestei societăți cu răspundere limitată de a o revoca pe doamna Danosa din funcția de membru al consiliului de administrație al societății.

## Cadrul juridic

### *Reglementarea Uniunii*

#### Directiva 76/207/CEE

- 3 Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 176), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143, denumită în continuare „Directiva 76/207”), prevede că „principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legată, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială”.
  
- 4 Articolul 2 alineatul (7) din Directiva 76/207 prevede că această directivă „nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea”. Totodată, se precizează că orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate în sensul Directivei 92/85 constituie discriminare în sensul Directivei 76/207.

- 5 În conformitate cu articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207:

„Aplicarea principiului egalității de tratament implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, în sectoarele public sau privat, inclusiv în instituțiile publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv de concediere [...].”

Directiva 86/613/CEE

- 6 Articolul 1 din Directiva 86/613/CEE a Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității (JO L 359, p. 56, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 56) prevede:

„Prezenta directivă urmărește să asigure, în conformitate cu dispozițiile următoare, aplicarea în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbații și

femeile care desfășoară o activitate independentă sau care contribuie la desfășurarea unei astfel de activități, în privința aspectelor care nu sunt reglementate de Directivele 76/207/CEE și 79/7/CEE [ale Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192)].”

- 7 Articolul 2 litera (a) din Directiva 86/613 definește lucrătorul independent ca fiind orice persoană care desfășoară, în condițiile prevăzute de dreptul intern, o activitate lucrativă pe cont propriu.
- 8 Articolul 3 din această directivă prevede că principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, directe sau indirecte, în special cu referire la starea civilă sau familială.
- 9 Articolul 8 din directiva menționată are următorul cuprins:

„Statele membre se angajează să examineze dacă și în ce condiții lucrătorii independenți de sex feminin și soții de sex feminin ai lucrătorilor independenți pot, pe durata întreprinderilor în activitatea profesională datorate gravidității sau maternității:

să aibă acces la serviciile care asigură înlocuiri temporare sau la serviciile sociale naționale existente

sau

să beneficieze de prestații în bani în cadrul unui regim de securitate socială sau al oricărui alt sistem public de protecție socială.”

Directiva 92/85

- 10 Al nouălea și al cincisprezecelea considerent ale Directivei 92/85 au următorul cuprins:

„întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

[...]

întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât trebuie să se prevadă o interdicere a concedierii”.

- 11 Articolul 2 litera (a) din Directiva 92/85 definește lucrătoarea gravidă ca fiind „orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale”.

12 Articolul 10 din această directivă este formulat după cum urmează:

„Pentru a garanta lucrătoarelor [gravide, care au născut de curând sau care alăptează], în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

- (1) statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;
- (2) în cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;
- (3) statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală.”

## Reglementarea națională

### Codul muncii

- 13 Articolul 3 din Codul muncii (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr. 105) definește lucrătorul ca fiind persoana fizică care, pe baza unui contract de muncă și în schimbul unei remunerații negociate, execută o anumită muncă sub îndrumarea unui angajator.
  
- 14 Articolul 4 din acest cod definește angajatorul ca fiind persoana fizică sau juridică ori societatea de persoane cu personalitate juridică care angajează cel puțin un lucrător pe baza unui contract de muncă.
  
- 15 Articolul 44 alineatul 3 din respectivul cod prevede:

„Membrii organelor de conducere ale unei societăți de capital își desfășoară activitatea în temeiul unui contract de muncă, cu excepția cazului în care sunt angajați pe baza unui alt contract de drept civil. Dacă membrii organelor de conducere ale unei societăți sunt numiți în funcție pe baza unui contract de muncă, acesta se încheie pe o durată determinată.”

- 16 Articolul 109 din Codul muncii, intitulat „Interdicții și restricții impuse angajatorului în materie de încetare a contractului”, prevede:

„1. Se interzice rezilierea de către angajator a contractului de muncă al unei femei pe durata gravidității, precum și în anul următor nașterii, iar în cazul în care aceasta alăptează, pe toată această durată, cu excepția cazurilor prevăzute la articolul 101 alineatul 1 punctele 1, 2, 3, 4, 5 și 10.”

#### Codul comercial

- 17 Articolul 221 din Codul comercial (*Komerclikums, Latvijas Vēstnesis*, 2000, nr. 158/160) are următorul cuprins:

„1. Consiliul de administrație este organul executiv al societății care conduce societatea și o reprezintă.

[...]

5. Consiliul de administrație este ținut să furnizeze informații adunării asociaților cu privire la actele încheiate între societate și un asociat, un membru al consiliului de supraveghere și un membru al consiliului de administrație.

6. Consiliul de administrație este ținut să prezinte consiliului de supraveghere, cel puțin o dată pe trimestru, un raport cu privire la activitatea și la situația financiară a societății și să informeze fără întârziere consiliul de supraveghere cu privire la deteriorarea situației financiare a societății sau cu privire la alte circumstanțe esențiale ce țin de activitatea comercială a societății.

[...]

8. Membrii consiliului de administrație au dreptul la o remunerație ce corespunde responsabilităților acestora și situației financiare a societății. Cuantumul remunerației este stabilit prin decizie a consiliului de supraveghere sau, în lipsa acestuia, de către adunarea asociaților.”

<sup>18</sup> Articolul 224 din Codul comercial, intitulat „Numirea și revocarea membrilor consiliului de administrație”, prevede:

„1. Adunarea asociaților numește și revocă din funcție membrii consiliului de administrație. Aceasta trimite grefei registrului comerțului o notificare privind revocarea mandatului membrilor consiliului, modificarea drepturilor acestora de reprezentare sau numirea de noi membri. Notificarea este însoțită de un extras al procesului-verbal al adunării asociaților conținând decizia respectivă.

[...]

3. Membrii consiliului de administrație sunt numiți pentru o perioadă de trei ani, cu excepția situației în care actele constitutive prevăd o durată mai scurtă.

4. Membrii consiliului de administrație pot fi revocați prin decizia asociaților. Dacă societatea dispune de un consiliu de supraveghere, acesta poate suspenda din funcție membrii consiliului de administrație până la întrunirea adunării asociaților, dar numai pentru o perioadă de maximum două luni.

[...]

6. Actele constitutive pot prevedea că membrii consiliului de administrație sunt revocați din funcție numai pentru motive întemeiate. Prin motive întemeiate se înțelege încălcarea mandatului, neîndeplinirea obligațiilor, imposibilitatea de a conduce societatea, acțiunea contrară intereselor societății, precum și pierderea încrederii.”

Legea privind asigurările sociale

<sup>19</sup> Legea privind asigurările sociale (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis*, 1997, nr. 274/276), care stabilește principiile esențiale în domeniul asigurărilor sociale și reglementează structurile financiare și organizaționale în materie, recunoaște, la articolul 1 litera (c), calitatea de salariați membrilor consiliilor de administrație ale societăților comerciale.

## Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 20 Prin decizia din 21 decembrie 2006 referitoare la înființarea LKB, reclamanta din acțiunea principală a fost numită de Latvijas Krājbanka AS, societate pe acțiuni, în funcția de membru unic al consiliului de administrație („valde”) al primei societăți.
- 21 Prin decizia din 11 ianuarie 2007, consiliul de supraveghere („padome”) al LKB a stabilit remunerația membrilor consiliului de administrație al acestei societăți, precum și alte condiții de muncă suplimentare și a încredințat președintelui consiliului de supraveghere sarcina încheierii acordurilor necesare pentru garantarea punerii în executare a acestor dispoziții.
- 22 Potrivit deciziei de trimitere, nu a fost încheiat un contract de drept civil cu privire la îndeplinirea sarcinii de membru al consiliului de administrație. LKB contestă acest aspect și susține că a încheiat cu doamna Danosa un contract de mandat. Aceasta din urmă dorise să beneficieze de un contract de muncă, însă LKB a preferat să îi acorde funcția de membru al consiliului de administrație pe baza unui mandat.
- 23 La 23 iulie 2007, adunarea asociaților („dalībnieku sapulce”) a LKB a decis revocarea doamnei Danosa din funcția de membru al consiliului de administrație. Un exemplar legalizat al procesului-verbal al adunării asociaților a fost trimis acesteia la 24 iulie 2007.

- 24 Considerând că a fost revocată în mod nelegal din funcție, doamna Danosa a introdus, la 31 august 2007, o acțiune la Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (Tribunalul Teritorial Central din Riga) împotriva LKB.
- 25 Doamna Danosa a arătat în fața acestei instanțe că, după numirea sa, și-a îndeplinit în mod corect obligațiile profesionale astfel cum erau prevăzute în actele constitutive ale societății și în regulamentul consiliului de administrație. A susținut de asemenea că, din moment ce primise o remunerație pentru munca sa și a beneficiat de concedii, trebuia să se prezume existența unui raport de muncă. Aceasta a susținut că prin revocarea sa din funcție a fost încălcat articolul 109 din Codul muncii referitor la interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, deoarece, la momentul concedierii, era în cea de a unsprezecea săptămână de sarcină. Potrivit doamnei Danosa, există o contradicție între articolul 224 alineatul 4 din Codul comercial, care permite adunării asociaților să renunțe în orice moment la serviciile membrilor consiliului de administrație, și articolul 109 alineatul 1 din Codul muncii, care acordă femeilor gravide anumite garanții în materie socială.
- 26 Întrucât acțiunea sa a fost respinsă atât în primă instanță, cât și în apel, doamna Danosa a declarat recurs la instanța de trimitere.
- 27 În fața acestei instanțe, doamna Danosa a susținut că trebuia considerată lucrătoare în sensul dreptului Uniunii, indiferent dacă ar fi sau nu ar fi considerată astfel potrivit dreptului leton. În plus, având în vedere interdicția concedierii prevăzută la articolul 10 din Directiva 92/85 și interesul superior pe care această dispoziție urmărește să îl protejeze, în raporturile juridice de orice tip în care pot fi identificate caracteristicile

unei relații juridice de muncă, statul leton ar trebui să depună eforturi, pe orice cale, inclusiv cea jurisdicțională, pentru a asigura lucrătoarelor gravide garanțiile juridice și sociale prevăzute în favoarea acestora.

28 În schimb, LKB arată că membrii consiliului de administrație al unei societăți de capital nu își îndeplinesc sarcinile sub îndrumarea unei alte persoane și nu pot fi considerați, așadar, lucrători în sensul dreptului Uniunii. Ar fi perfect justificat să se prevadă niveluri de protecție diferite pentru lucrătorii, respectiv pentru membrii consiliului de administrație al unei societăți de capital, având în vedere relația de încredere pe care o presupune îndeplinirea misiunii încredințate membrilor unui asemenea consiliu. Dreptul Uniunii ar fi instituit o distincție expresă între persoanele care își îndeplinesc sarcinile sub îndrumarea angajatorului și cele cărora le este încredințată o putere de conducere și care sunt în mod esențial reprezentanți ai angajatorului, iar nu subordonați ierarhic ai acestuia.

29 Instanța de trimitere arată că din jurisprudența Curții referitoare la noțiunea de lucrător, precum și din obiectivul Directivei 92/85 privind protecția femeii gravide împotriva concedierii se poate deduce că, atunci când un membru al consiliului de administrație al unei societăți intră în sfera acestei noțiuni, îi este aplicabil articolul 10 din Directiva 92/85, în pofida faptului că articolul 224 alineatul 4 din Codul comercial nu prevede nicio restricție în materia revocării din funcție a persoanelor vizate, indiferent dacă membrul consiliului menționat este sau nu este titular al unui contract de muncă. Potrivit acestei instanțe, atât Directiva 76/207, cât și Directiva 92/85 interzic încetarea raportului de muncă al unei femei gravide.

30 Considerând că litigiul cu care este sesizat ridică o problemă de interpretare a dreptului Uniunii, Augstākās Tiesas Senāts a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Un membru al unui organ de conducere a unei societăți de capital trebuie considerat drept «lucrător» în sensul dreptului comunitar?
  
- 2) Faptul că articolul 224 alineatul 4 din Codul comercial leton permite revocarea din funcție a unui membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital fără restricții, în special fără a ține seama de gravitatea persoanei în cauză, nu este incompatibil cu articolul 10 din Directiva 92/85 și cu jurisprudența Curții?”

### **Cu privire la întrebările preliminare**

#### *Observații introductive*

31 Trebuie menționat cu titlu introductiv că, în cursul ședinței în fața Curții, situația de fapt din acțiunea principală a fost contestată, în principal în ceea ce privește motivele care au condus LKB să o revoce pe doamna Danosa din funcția de membru al consiliului de administrație al acestei societăți și aspectul dacă societatea fusese informată cu privire la starea de gravitate a reclamantei din acțiunea principală și, în caz afirmativ, la ce dată a avut loc această informare.

- 32 În timp ce LKB a susținut că starea de graviditate a doamnei Danosa nu influențase în niciun fel decizia de revocare a acesteia și a arătat că însăși reclamanta din acțiunea principală nu a pretins că revocarea sa fusese motivată de starea sa de graviditate, doamna Danosa a contestat punctul de vedere asupra situației de fapt expus de LKB, a afirmat că revocarea sa fusese motivată de starea sa de graviditate și a dorit să clarifice împrejurările referitoare la adoptarea acestei decizii de revocare.
- 33 Este de competența instanței naționale să stabilească faptele care au stat la baza acțiunii principale și să le aprecieze în consecință în cadrul deciziei pe care trebuie să o pronunțe (a se vedea printre altele Hotărârea din 16 septembrie 1999, WWF și alții, C-435/97, Rec., p. I-5613, punctul 32).
- 34 Astfel, în repartizarea competențelor între instanțele Uniunii și instanțele naționale, în principiu, este de competența instanței naționale să verifice în cauza aflată pe rolul său îndeplinirea condițiilor de fapt care determină aplicarea unei norme a Uniunii, iar, dacă este cazul, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări destinate să orienteze instanța națională în interpretarea pe care aceasta o va efectua (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iulie 2000, Haim, C-424/97, Rec., p. I-5123, punctul 58, precum și Hotărârea din 4 iunie 2009, Vatsouras și Koupatantze, C-22/08 și C-23/08, Rep., p. I-4585, punctul 23).
- 35 În speță, astfel cum rezultă din decizia de trimitere, întrebările adresate pornesc de la premisa că revocarea doamnei Danosa din funcția sa de membru al consiliului de administrație al LKB a avut loc sau ar fi putut avea loc în esență ca urmare a stării de graviditate a persoanei interesate. Această instanță ridică problema compatibilității cu dreptul Uniunii a unei reglementări naționale care, deși interzice concedierea pe motive legate de starea de graviditate, nu prevede, în schimb, nicio restricție în materia revocării unui membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital.

- 36 În aceste circumstanțe, Curtea trebuie să răspundă la întrebările preliminare privind interpretarea dreptului Uniunii care au fost adresate de instanța de trimitere, lăsând acesteia din urmă sarcina de a verifica elementele concrete ale litigiului cu care este sesizată și în special sarcina de a soluționa problema dacă decizia de revocare în litigiu era motivată în esență de starea de graviditate a reclamantei din acțiunea principală.
- 37 În măsura în care poziția adoptată de guvernul leton și de Comisia Europeană cu privire la situația de fapt din acțiunea principală pune în discuție pertinenta întrebărilor preliminare pentru soluționarea litigiului cu care este sesizată instanța națională, este suficient să se constate că niciun element din decizia de trimitere nu permite să se afirme că aceste întrebări, cu privire la a căror utilitate instanța de trimitere a furnizat, de altfel, explicații, sunt în mod vădit ipotetice sau fără legătură cu realitatea și cu obiectul acțiunii principale.

*Cu privire la prima întrebare*

- 38 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă un membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital care efectuează prestații în favoarea acesteia trebuie considerat lucrător în sensul Directivei 92/85.
- 39 În temeiul unei jurisprudențe constante, noțiunea de lucrător în sensul acestei directive nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național și trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și obligațiile persoanelor implicate. Or, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia,

prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea, prin analogie, în contextul liberei circulații a lucrătorilor și al principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec., p. 2121, punctele 16 și 17, și Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Allonby, C-256/01, Rec., p. I-873, punctul 67, precum și, în contextul Directivei 92/85, Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski, C-116/06, Rep., p. I-7643, punctul 25).

- 40 Natura juridică *sui generis* a raportului de muncă din dreptul intern nu poate avea nicio consecință asupra calității de lucrător în sensul dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea Kiiski, citată anterior, punctul 26 și jurisprudența citată). În măsura în care o persoană îndeplinește condițiile enumerate la punctul 39 din prezenta hotărâre, natura relației juridice în care se află cu cealaltă parte a raportului de muncă este lipsită de relevanță pentru aplicarea Directivei 92/85 (a se vedea, prin analogie, în contextul liberei circulații a lucrătorilor, Hotărârea din 31 mai 1989, Bettray, 344/87, Rec., p. 1621, punctul 16, și Hotărârea din 26 februarie 1992, Raulin, C-357/89, Rec., p. I-1027, punctul 10).
- 41 De asemenea, calificarea formală drept lucrător independent, potrivit dreptului național, nu exclude necesitatea ca persoana respectivă să fie calificată drept lucrător în sensul Directivei 92/85, dacă independența sa nu este decât fictivă, disimulând, astfel, un raport de muncă în sensul acestei directive (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Allonby, citată anterior, punctul 71).
- 42 Prin urmare, calificarea, potrivit dreptului leton, a raportului dintre o societate de capital și membrii consiliului de administrație al acesteia sau împrejurarea că o astfel de societate și membrii consiliului respectiv nu au încheiat un contract de muncă nu poate determina, contrar susținerilor LKB, calificarea raportului respectiv în vederea aplicării Directivei 92/98.

- 43 Astfel cum rezultă din observațiile prezentate Curții, nu se contestă că, în speță, doamna Danosa a efectuat, în mod regulat și în schimbul unei remunerații, prestații în favoarea LKB, îndeplinind sarcinile de membru unic al consiliului de administrație care îi erau atribuite prin actele constitutive ale acestei societăți și prin regulamentul de ordine interioară al respectivului consiliu. Contrar susținerilor societății menționate, este lipsit de relevanță în această privință faptul că reclamanta din acțiunea principală a fost ea însăși însărcinată cu întocmirea acestui regulament.
- 44 În schimb, observațiile menționate cuprind puncte de vedere diferite cu privire la aspectul dacă între doamna Danosa și LKB exista raportul de subordonare, sau chiar gradul de subordonare, cerut de jurisprudența Curții referitoare la noțiunea de lucrător în sensul dreptului Uniunii în general și al Directivei 92/85 în special.
- 45 LKB, precum și guvernele leton și elen susțin că, în ceea ce privește membrii consiliului de administrație al unei societăți de capital, raportul de subordonare cerut de jurisprudența Curții lipsește. LKB și guvernul leton arată că un membru al unui consiliu de administrație, precum reclamanta din acțiunea principală, își execută obligațiile, ca regulă generală, în temeiul unui contract de mandat, în mod autonom și fără a primi instrucțiuni. Aceștia subliniază că raportul dintre asociații unei societăți de capital și/sau, eventual, consiliul de supraveghere, pe de o parte, și membrii consiliului de administrație, pe de altă parte, trebuie să se întemeieze pe încredere, astfel încât raportul de muncă dintre părți trebuie să poată fi desfăcut atunci când această încredere a dispărut.
- 46 Întrebarea dacă există un raport de subordonare în sensul definiției noțiunii de lucrător menționate mai sus trebuie să primească un răspuns în fiecare caz specific în funcție de toate elementele și de toate circumstanțele ce caracterizează raporturile dintre părți.

- 47 Calitatea de membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital nu exclude, ca atare, posibilitatea ca reclamanta din acțiunea principală să se fi aflat într-un raport de subordonare față de această societate. Astfel, trebuie examinate condițiile de încadrare a membrului consiliului, natura funcției care i-a fost încredințată, cadrul în care se exercită aceasta, întinderea atribuțiilor persoanei respective și controlul la care este supusă în interiorul societății, precum și împrejurările în care poate fi revocat.
- 48 Mai întâi, astfel cum a menționat avocatul general la punctele 77-84 din concluzii, o analiză a acestor elemente din acțiunea principală arată înainte de toate că doamna Danosa a fost numită membru unic al consiliului de administrație al LKB pentru o perioadă determinată de trei ani, că avea sarcina să administreze bunurile societății, să o conducă și să o reprezinte și că ea făcea parte integrantă din societate. Din răspunsul la întrebarea adresată de Curte în cadrul ședinței nu a fost posibil să se stabilească cine sau ce organ a numit-o în funcție pe reclamanta din acțiunea principală.
- 49 În continuare, chiar dacă dispunea de o marjă de apreciere în exercitarea funcției sale, doamna Danosa trebuia să prezinte gestiunea comitetului de supraveghere și să colaboreze cu acesta.
- 50 În sfârșit, din dosarul prezentat Curții rezultă că, în dreptul leton, un membru al consiliului de administrație poate fi revocat din funcție prin decizia asociaților, eventual, după ce a fost suspendat din funcție de comitetul de supraveghere. Decizia de revocare a doamnei Danosa a fost adoptată, așadar, de un organ pe care, prin ipoteză, ea nu îl controla și care putea să ia hotărâri în orice moment împotriva voinței acesteia.

- 51 Deși nu este exclus ca membrii unui organ de conducere al unei societăți, precum un consiliu de administrație, să nu se încadreze în noțiunea de lucrător, astfel cum este definită aceasta la punctul 39 din prezenta hotărâre – având în vedere atribuțiile specifice care le-au fost încredințate, precum și cadrul în care își exercită aceste atribuții și modalitatea în care sunt exercitate –, nu este mai puțin adevărat că un membru al unui astfel de consiliu, care efectuează, în schimbul unei remunerații, prestații în favoarea societății care l-a numit și din care face parte integrantă, care își exercită activitatea sub îndrumarea sau controlul unui alt organ al acestei societăți și care poate să fie revocat din funcție, în orice moment, fără restricții, îndeplinește, la prima vedere, condițiile pentru a fi calificat drept lucrător în sensul jurisprudenței Curții citate anterior.
- 52 În ceea ce privește noțiunea „lucrătoare gravidă”, trebuie amintit că aceasta este definită la articolul 2 litera (a) din Directiva 92/85 ca fiind „orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale”.
- 53 În vederea aplicării prevederilor Directivei 92/85, legiuitorul Uniunii a înțeles să ofere o semnificație autonomă, proprie dreptului Uniunii, noțiunii „lucrătoare gravidă”, chiar dacă, în privința unuia dintre aspectele acestei definiții – cel referitor la modalitățile în care lucrătoarea își informează angajatorul despre starea sa –, a făcut trimitere la legislațiile și/sau practicile naționale (Hotărârea Kiiski, citată anterior, punctul 24).
- 54 În ceea ce privește aspectul dacă, în acțiunea principală, LKB fusese informată cu privire la starea de graviditate a doamnei Danosa, se impune să se amintească, pe de o parte, că, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 33 din prezenta hotărâre, este de competența instanței naționale, iar nu a Curții, să aprecieze împrejurările de fapt relevante din speță.

- 55 Pe de altă parte, deși articolul 2 litera (a) din Directiva 92/85 trimite la legislațiile și/sau la practicile naționale în ceea ce privește modalitățile în care lucrătoarea își informează angajatorul cu privire la starea sa, nu este mai puțin adevărat că aceste modalități nu pot priva de conținut protecția specială a femeii consacrată la articolul 10 din aceeași directivă, care interzice concedierea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor. Dacă, fără să fi fost informat în mod formal cu privire la starea de graviditate a lucrătoarei de către persoana interesată însăși, angajatorul a avut cunoștință de starea de graviditate a acesteia, ar fi contrar scopului și spiritului Directivei 92/85 ca termenii articolului 2 litera (a) din această directivă să fie interpretați în mod restrictiv și să priveze lucrătoarea respectivă de protecția împotriva concedierii prevăzută la respectivul articol 10.
- 56 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la prima întrebare că un membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital care efectuează prestații în favoarea acesteia și care face parte integrantă din societate trebuie să fie considerat ca având calitatea de lucrător în sensul Directivei 92/85 dacă își exercită activitatea, pentru o anumită perioadă, sub îndrumarea sau controlul unui alt organ al acestei societăți și dacă, în schimbul acestei activități, primește o remunerație. Este de competența instanței de trimitere să procedeze la verificarea elementelor de fapt necesare pentru a aprecia dacă aceasta este situația în litigiul cu care este sesizată.

### *Cu privire la a doua întrebare*

- 57 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 10 din Directiva 92/85 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală

care permite revocarea unui membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital fără restricții, în special fără a ține seama de starea de graviditate a persoanei interesate.

- 58 În ceea ce privește sfera interdicției de concediere prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85, trebuie să se amintească, cu titlu introductiv, că obiectivul Directivei 92/85 este promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- 59 Înainte de intrarea în vigoare a Directivei 92/85, Curtea apreciasse deja că, în temeiul principiului nediscriminării și în special al dispozițiilor Directivei 76/207, trebuie să se recunoască femeilor o protecție împotriva concedierii nu numai în cursul concediului de maternitate, ci și pe toată durata sarcinii. Potrivit Curții, o concediere în cursul acestor perioade nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 1990, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, C-179/88, Rec., p. I-3979, punctul 13, Hotărârea din 30 iunie 1998, *Brown*, C-394/96, Rec., p. I-4185, punctele 24-27, Hotărârea din 11 octombrie 2007, *Paquay*, C-460/06, Rep., p. I-8511, punctul 29).
- 60 Tocmai în considerarea riscului ca o eventuală concediere să afecteze situația fizică și psihică a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, inclusiv a riscului deosebit de grav de a îndemna lucrătoarea gravidă să întrerupă voluntar sarcina, legiuitorul Uniunii a prevăzut, în temeiul articolului 10 din Directiva 92/85, o formă de protecție specială pentru femei, stipulând interdicția concedierii în perioada de la începutul sarcinii până la finalul concediului de maternitate (a se vedea Hotărârea *Paquay*, citată anterior, punctul 30 și jurisprudența citată).

- 61 În cursul perioadei menționate, articolul 10 din Directiva 92/85 nu prevede nicio excepție sau derogare de la interdicția concedierii lucrătoarelor gravide, cu excepția cazurilor excepționale care nu au legătură cu starea lor și cu condiția ca angajatorul să justifice în scris motivele unei astfel de concedieri (Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb, C-32/93, Rec., p. I-3567, punctul 22, Hotărârea Brown, citată anterior, punctul 18, Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark, C-109/00, Rec., p. I-6993, punctul 27, și Hotărârea Paquay, citată anterior, punctul 31).
- 62 În ipoteza în care instanța de trimitere ar hotărî că, în speță, doamna Danosa se încadrează în noțiunea „lucrătoare gravidă” în sensul Directivei 92/85 și că decizia de revocare în discuție în acțiunea principală a fost luată în mod esențial pentru motive care au legătură cu starea sa de graviditate, ar trebui precizat că o astfel de decizie, deși este luată în temeiul dispozițiilor de drept național care permit revocarea unui membru al consiliului de administrație fără restricții, este incompatibilă cu interdicția de concediere prevăzută la articolul 10 din această directivă.
- 63 În schimb, o decizie de revocare luată în perioada de la începutul sarcinii până la finalul concediului de maternitate pentru motive care nu au legătură cu starea de graviditate a reclamantei din acțiunea principală nu ar fi contrară articolului 10 amintit, cu condiția ca angajatorul să prezinte totuși în scris motive bine întemeiate pentru concediere și ca respectiva concediere să fie permisă de legislația și/sau de practica națională în materie, în conformitate cu articolul 10 punctele (1) și (2) din această directivă.
- 64 În cazul în care instanța de trimitere ar decide că, în speță, având în vedere natura activității exercitate de doamna Danosa și cadrul în care se exercită această activitate, protecția împotriva concedierii unui membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital nu poate fi dedusă din Directiva 92/85 dat fiind faptul că

persoana interesată nu are calitatea de „lucrătoare gravidă” în sensul acestei directive, s-ar impune examinarea aspectului dacă reclamanta din acțiunea principală se poate prevala, eventual, de protecția împotriva discriminării pe criterii de sex acordată prin Directiva 76/207, normă la care instanța de trimitere nu a făcut referire în enunțul întrebărilor adresate, dar la care atât instanța amintită, cât și o serie de persoane interesate care au prezentat observații în fața Curții au făcut aluzie.

- 65 În această privință, trebuie amintit că, potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207, „[a]plicarea principiului egalității de tratament implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, în sectoarele public sau privat, inclusiv în instituțiile publice, în ceea ce privește [...] condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv de concediere”.
- 66 Astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 59 din prezenta hotărâre, în temeiul principiului nediscriminării și în special al dispozițiilor Directivei 76/207, trebuie să se recunoască femeilor o protecție împotriva concedierii nu numai în cursul concediului de maternitate, ci și pe toată durata sarcinii. Potrivit Curții, concedierea unei lucrătoare din cauza sarcinii sau dintr-o cauză întemeiată în mod esențial pe această stare nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex (a se vedea Hotărârea Paquay, citată anterior, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 67 Se impune constatarea că revocarea unilaterală a mandatului de către mandant, înainte de împlinirea termenului prevăzut, în considerarea stării de graviditate a mandatarului sau dintr-o cauză întemeiată în mod esențial pe această stare, nu poate privi decât femeile. Chiar presupunând că doamna Danosa nu are calitatea de „lucrătoare gravidă” în sensul larg preconizat de Directiva 92/85, a recunoaște posibilitatea unei societăți de a revoca din funcție membrii consiliului de administrație care exercită atribuții precum cele descrise în acțiunea principală ar fi contrar obiectivului de

protecție pe care îl urmărește articolul 2 alineatul (7) din Directiva 76/207, în măsura în care revocarea este întemeiată în mod esențial pe starea de graviditate a persoanei interesate.

- 68 Astfel cum a arătat deja Curtea, obiectivul urmărit de normele dreptului Uniunii care reglementează egalitatea dintre bărbați și femei în domeniul drepturilor femeilor gravide sau care au născut de curând este acela de a proteja lucrătoarele înainte și după naștere (a se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna, C-191/03, Rec., p. I-7631, punctul 42).
- 69 Acest obiectiv, ce caracterizează atât Directiva 92/85, cât și Directiva 76/207, nu ar putea fi atins dacă protecția împotriva concedierii pe care dreptul Uniunii o acordă femeilor gravide ar depinde de calificarea formală a raportului lor de muncă din dreptul național sau de opțiunea făcută la angajare în privința unei categorii de contract sau a alteia.
- 70 După cum rezultă din cuprinsul punctului 33 din prezenta hotărâre, este de competența instanței naționale să stabilească circumstanțele pertinente ale litigiului cu care este sesizată și să verifice dacă, astfel cum presupun întrebările preliminare adresate, decizia de revocare se întemeiază în mod esențial pe starea de graviditate a reclamantei din acțiunea principală. În caz afirmativ, este mai puțin important aspectul dacă reclamanta se încadrează în domeniul de aplicare al Directivei 92/85, în cel al Directivei 76/207 sau, în măsura în care instanța de trimitere o califică pe reclamantă drept „lucrătoare independentă”, în cel al Directivei 86/613, care se aplică lucrătorilor independenți și care, astfel cum rezultă de la articolul 1 din aceasta, completează Directiva 76/207 în ceea ce privește aplicarea principiului egalității de tratament în cazul acestor lucrători, interzicând, întocmai ca și această din urmă directivă, orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex. Oricare ar fi directiva aplicabilă, este important ca persoanei interesate să i se asigure protecția acordată femeilor

gravide prin dreptul Uniunii, în cazul în care raportul juridic în care se află cu o altă persoană a fost desființat ca urmare a stării sale de graviditate.

- 71 Concluzia de mai sus este confirmată, de altfel, de principiul egalității între bărbați și femei consacrat la articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care prevede că această egalitate trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.
- 72 În definitiv, trebuie amintit, în ceea ce privește sarcina probei aplicabile în circumstanțe precum cele în cauză în acțiunea principală, că îi revine instanței naționale să aplice dispozițiile relevante ale Directivei 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (JO 1998, L 14, p. 6, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 32), care, în temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (a), se aplică situațiilor reglementate de Directiva 76/207 și, în măsura în care există discriminare pe criterii de sex, de Directiva 92/85.
- 73 În această privință, din articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80 reiese că, în cazurile în care o persoană se consideră nedreptățită prin nerespectarea principiului egalității de tratament și demonstrează, în fața unei instanțe sau a altui organ competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtul are obligația de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.

74 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la cea de a doua întrebare că articolul 10 din Directiva 92/85 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală care permite revocarea unui membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital fără restricții atunci când persoana interesată are calitatea de „lucrătoare gravidă” în sensul acestei directive, iar decizia de revocare luată în privința sa se întemeiază în mod esențial pe starea sa de graviditate. Chiar presupunând că respectivul membru al consiliului de administrație nu are această calitate, nu este mai puțin adevărat că revocarea din funcție a unui membru al consiliului de administrație care exercită atribuții precum cele descrise în acțiunea principală din cauza sarcinii sau dintr-o cauză întemeiată în mod esențial pe această stare nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex, contrară articolului 2 alineatele (1) și (7) și articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

75 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

- 1) Un membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital care efectuează prestații în favoarea acesteia și care face parte integrantă din societate trebuie să fie considerat ca având calitatea de lucrător în sensul Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea**

de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] dacă își exercită activitatea, pentru o anumită perioadă, sub îndrumarea sau controlul unui alt organ al acestei societăți și dacă, în schimbul acestei activități, primește o remunerație. Este de competența instanței de trimitere să procedeze la verificarea elementelor de fapt necesare pentru a aprecia dacă aceasta este situația în litigiul cu care este sesizată.

- 2) Articolul 10 din Directiva 92/85 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală care permite revocarea unui membru al consiliului de administrație al unei societăți de capital fără restricții atunci când persoana interesată are calitatea de „lucrătoare gravidă” în sensul acestei directive, iar decizia de revocare luată în privința sa se întemeiază în mod esențial pe starea sa de graviditate. Chiar presupunând că respectivul membru al consiliului de administrație nu are această calitate, nu este mai puțin adevărat că revocarea din funcție a unui membru al consiliului de administrație care exercită atribuții precum cele descrise în acțiunea principală din cauza sarcinii sau dintr-o cauză întemeiată în mod esențial pe această stare nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex, contrară articolului 2 alineatele (1) și (7) și articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002.

Semnături