JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
YVES BOT
2 päivänä syyskuuta 2010[1]

1. Neuvoston direktiivissä 92/85/ETY[2] säädetään raskaana oleviin työntekijöihin sovellettavista erityisistä suojelutoimenpiteistä. Siinä nimittäin velvoitetaan jäsenvaltiot kieltämään raskaana olevien työntekijöiden irtisanominen raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta irtisanomista kansallisessa lainsäädännössä sallituista syistä, jotka eivät liity työntekijän raskauteen.

2. Nyt esillä olevassa ennakkoratkaisumenettelyssä unionin tuomioistuinta pyydetään lausumaan siitä, voidaanko tätä direktiivin 92/85 säännöstä soveltaa tilanteessa, jossa nainen on pääomayhtiön hallituksen jäsen. Kyse on siis sen selvittämisestä, voidaanko tätä naista pitää direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä.

3. Yhteisöjen tuomioistuin on jo antanut ratkaisun tämän käsitteen sisällöstä. Oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 92/85 tarkoitetun työntekijän aseman tärkein ominaispiirre on, kuten EY 39 artiklan yhteydessä, että henkilö tekee toiselle henkilölle tämän johdon alaisena suorituksia palkkaa vastaan.[3]

4. Nyt esillä olevassa asiassa on kyse erityisesti tässä määritelmässä olevasta, toisen johdon alaisena työskentelemistä koskevasta perusteesta. Augstākās Tiesas Senāts (Latvia) tiedustelee unionin tuomioistuimelta, voidaanko ja missä määrin yhtiön johtoelimen jäsenen katsoa suorittavan tehtäviään yhtiössä alisteisuussuhteessa eikä itsenäisenä palveluntarjoajana.

5. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee myös, onko Latvian kansallinen lainsäädäntö sopusoinnussa direktiivin 92/85 kanssa siltä osin kuin siinä sallitaan pääomayhtiön hallituksen jäsenen irtisanominen rajoituksetta erityisesti raskauden osalta.

1 – Alkuperäinen kieli: ranska.

2 – Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annettu direktiivi (EYVL L 348, s. 1).

3 – Asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007 (Kok., s. I-7643, 25 kohta).

6. Ehdotan tässä ratkaisuehdotuksessani, että unionin tuomioistuin vastaa, että pääomayhtiön hallituksen naispuolista jäsentä, joka hoitaa tämän yhtiön johtotehtäviä palkkaa vastaan, on pidettävä direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä, kun hän on palvelukseen ottamistaan koskevien perusteiden nojalla olennainen osa yhtiötä, kun hän suorittaa tehtäviään määräysvaltaansa kuulumattomien yhtiön elinten, kuten yhtiökokouksen tai hallintoneuvoston, johdon alaisena ja kun nämä elimet voivat irtisanoa hänet pelkästään siitä syystä, että hän on menettänyt näiden elinten luottamuksen.

7. Huomautan, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, täyttyvätkö nämä edellytykset.

8. Ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa toiseen ennakkoratkaisukysymykseen, että direktiivi 92/85 estää sellaisen jäsenvaltion lainsäädännön, jonka nojalla pääomayhtiön hallituksen naispuolinen jäsen voidaan irtisanoa rajoituksetta, jos tässä lainsäädännössä sallitaan irtisanominen raskauteen liittyvistä syistä.

9. Jotta annettava vastaus olisi hyödyllinen ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, tarkastelen lisäksi tilannetta, jossa tämä tuomioistuin mahdollisesti katsoo, ettei valittajaan sovelleta direktiiviä 92/85 joko siksi, että valittaja ei ole ilmoittanut työnantajalleen raskaudestaan kansallisessa oikeudessa säädettyjen edellytysten mukaisesti, tai siksi, että tämä ei ollut vastapuolena olevassa yhtiössä alisteisuussuhteessa vaan hänet on katsottava itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

10. Katson siis lisäksi, että se, että vastapuolena oleva yhtiö on irtisanonut valittajan työsopimuksen tämän raskauden perusteella, on joka tapauksessa sen tasa-arvoisen kohtelun perusperiaatteen vastaista syrjintää, joka on pantu täytäntöön neuvoston direktiivillä 76/207/ETY [4] ja itsenäisten ammatinharjoittajien osalta soveltamalla yhdessä edellä mainittua direktiiviä ja neuvoston direktiiviä 86/613/ETY. [5]

4 – Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettu direktiivi (EYVL L 39, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15; jäljempänä direktiivi 76/207).

5 – Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin, maatalousalalla toimivat ammatinharjoittajat mukaan lukien, ja itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten suojeluun raskauden ja synnytyksen perusteella 11.12.1986 annettu direktiivi (EYVL L 359, s. 56).

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Unionin oikeus*

1. Direktiivi 92/85

11. Direktiivin 92/85 johdanto-osan yhdeksännessä perustelukappaleessa todetaan, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen.

12. Tämän direktiivin johdanto-osan 15. perustelukappaleessa todetaan, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa ja että on huolehdittava näiden työntekijöiden irtisanomisen kieltämisestä.

13. Kyseessä olevan direktiivin 2 artiklan a alakohdassa raskaana olevan työntekijän määritellään tarkoittavan ”raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”.

14. Direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jotta [raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville] työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

1. jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet [raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien] työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan [ja] joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa;

2. jos [raskaana oleva, äskettäin synnyttänyt tai imettävä] työntekijä irtisanotaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle;

3. jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet [raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien] työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta."

17. Direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla:

2. Direktiivi 76/207

– –

15. Direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että "tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan – –, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella".

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen – –."

18. Tämän direktiivin 3 artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

16. Tämän direktiivin 2 artiklan 7 kohdan ensimmäisessä alakohdassa todetaan, että direktiivin "estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella". Lisäksi sen 2 artiklan 7 kohdan kolmannessa alakohdassa säädetään, että raskauteen tai direktiivissä 92/85 tarkoitettuun äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä direktiivissä 76/207 tarkoitettuna syrjintänä.

"Tämän vuoksi jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että:

a) tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista –– koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka muutetaan."

3. Direktiivi 86/613

19. Direktiivin 86/613 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tämän direktiivin tarkoituksena on seuraavien säännösten mukaisesti varmistaa, että direktiivien 76/207 –– ja 79/7/ETY [6] soveltamisalan ulkopuolella olevissa kysymyksissä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta sovelletaan jäsenvaltioissa itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja niihin, jotka avustavat tällaisen ammatin harjoittamisessa."

20. Direktiivin 86/613 2 artiklan a alakohdassa itsenäisen ammatinharjoittajan määritellään tarkoittavan kaikkia kansallisessa lainsäädännössä säädetyllä tavalla omaan lukuunsa ansiotoimintaa harjoittavia henkilöitä.

21. Tämän direktiivin 3 artiklassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan tässä direktiivissä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei esiinny välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

22. Edellä mainitun direktiivin 4 artiklan mukaan itsenäisten ammatinharjoittajien osalta jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että direktiivissä 76/207 tarkoitetun tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia säännöksiä ei ole.

23. Direktiivin 86/613 8 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on tutkittava, onko ja millä edellytyksillä itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivilla naisilla ja itsenäisten ammatinharjoittajien vaimoilla raskaudesta ja synnytyksestä johtuvan ammattitoiminnan keskeytymisen aikana:

6 – Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19.12.1978 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 1979, L 6, s. 24).

– mahdollisuus saada väliaikaista sijaisapua tai kansallisia sosiaalipalveluja;

taikka

– oikeus sosiaaliturvajärjestelmästä tai jostakin muusta julkisesta sosiaalihuoltojärjestelmästä maksettaviin rahaetuuksiin."

4. Euroopan unionin perusoikeuskirja

24. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa kielletään kaikenlainen sukupuoleen perustuva syrjintä.

25. Perusoikeuskirjan 23 artiklassa määrätään, että "miesten ja naisten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien".

B *Kansallinen oikeus*

1. Työlaki

26. Latvian työlain (Darba likums)[7] 3 §:ssä työntekijän määritellään tarkoittavan luonnollista henkilöä, joka tekee työsopimuksen nojalla työnantajan johdon alaisena tiettyä työtä, josta hän saa sovitun korvauksen.

27. Työlain 4 §:ssä määritellään työnantajan tarkoittavan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä tai oikeuskelpoista henkilöyhtiötä, joka työllistää työsopimuksella vähintään yhden työntekijän.

28. Työlain 44 §:n 3 momentissa säädetään seuraavaa:

"Pääomayhtiöiden johtoelinten jäsenten kanssa tehdään työsopimus vain, jos heitä ei ole otettu työhön muun siviilioikeudellisen sopimuksen perusteella. Jos pääomayhtiön

7 – Latvijas Vēstnesis, 2001, nro 105; jäljempänä työlaki.

johtoelimen jäseniä otetaan työhön työsopimuksella, sopimus tehdään määräajaksi.”

”1) Hallitus on yhtiön toimeenpaneva elin, joka johtaa ja edustaa yhtiötä.

29. Työlain 109 §:ssä, jonka otsikko on ”Irtisanomista koskevat kiellot ja rajoitukset”, säädetään seuraavaa:

– –

5) Hallitus tiedottaa yhtiökokoukselle yhtiön ja yhtiömiehen, hallintoneuvoston jäsenen tai hallituksen jäsenen välillä tehdyistä sopimuksista.

”1) Työnantaja ei saa irtisanoa naisen työsopimusta tämän ollessa raskaana, kuten ei myöskään synnytystä seuraavan vuoden aikana tai koko sinä aikana, jona nainen imettää, 101 §:n 1 momentin 1, 2, 3, 4, 5 ja 10 kohdassa säädettyjä tilanteita lukuun ottamatta.

6) Hallitus esittää hallintoneuvostolle vähintään neljännesvuosittain kertomuksen yhtiön toiminnasta ja taloudellisesta tilanteesta sekä ilmoittaa välittömästi hallintoneuvostolle yhtiön taloudellisen tilanteen huonontumisesta tai muista yhtiön kaupallisen toiminnan kannalta olennaisista seikoista.

– –”

– –

2. Kauppalaki

8) Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja korvaukseen, joka määräytyy heidän vastuutehtäviensä ja yhtiön taloudellisen tilanteen mukaisesti. Korvauksen määrästä päätetään hallintoneuvoston päätöksellä tai, jos hallintoneuvostoa ei ole perustettu, yhtiökokouksen päätöksellä.”

30. Latvian kauppalain (Komerclikums) [8] 221 §:ssä säädetään seuraavaa:

8 – Latvijas Vēstnesis, 2000, nro 158/160; jäljempänä kauppalaki.

31. Kauppalain 224 §:ssä, jonka otsikko on ”Hallituksen jäsenten nimittäminen ja erottaminen”, säädetään seuraavaa:

”1) Hallituksen jäsenet nimitetään ja erotetaan yhtiökokouksen päätöksellä. Yhtiökokous ilmoittaa kaupparekisteriin siitä, että hallituksen jäsenten toimikausi päättyy, että oikeutta edustaa yhtiötä muutetaan tai että hallitukseen on valittu uusia jäseniä. Ilmoitukseen liitetään ote yhtiökokouksen pöytäkirjasta, joka sisältää kyseessä olevan päätöksen.

– –

3) Hallituksen jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä lyhyemmästä määräajasta.

4) Hallituksen jäsenet voidaan erottaa yhtiömiesten päätöksellä. Jos yhtiöllä on hallintoneuvosto, se voi pidättää hallituksen jäsenet tehtäviensä hoitamisesta yhtiökokoukseen saakka, kuitenkin enintään kahdeksi kuukaudeksi.

– –

6) Yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä, että hallituksen jäsenet voidaan erottaa vain vakavan syyn perusteella. Joka tapauksessa tällaisiksi syiksi katsotaan hallitustehtävien vastainen toiminta, velvoitteiden laiminlyöminen, kyvyttömyys johtaa yhtiötä, yhtiön etujen vahingoittaminen ja luottamuksen menetys.”

II Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

32. Osakeyhtiö Latvijas Krājbanka AS nimitti Dita Danosan [9] rajavastuuyhtiö LKB Līzings SIA:n [10] ainoaksi hallituksen jäseneksi kyseisen yhtiön perustamisesta 21.12.2006 tekemässään päätöksessä.

33. Vastapuolena olevan yhtiön hallintoneuvoston 11.1.2007 tekemällä päätöksellä sovittiin hallituksen jäsenten palkasta ja muista eduista, ja hallintoneuvoston puheenjohtajan tehtäväksi annettiin tarvittavien sopimusten tekeminen päätöksen noudattamisen takaamiseksi.

9 – Jäljempänä valittaja.

10 – Jäljempänä vastapuolena oleva yhtiö.

34. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan sellaista siviilioikeudellista sopimusta ei tehty, jossa olisi sovittu hallituksen jäsenelle kuuluvien velvollisuuksien täyttämisestä. Vastapuolena oleva yhtiö kiistää tämän väitteen ja väittää, että valittajan kanssa tehtiin toimeksiantosopimus. Valittaja oli halunnut tehdä työsopimuksen, mutta vastapuolena olevan yhtiön mielestä valittaja oli parempi nimittää hallituksen jäsenen tehtäviin toimeksiantona.

35. Vastapuolena olevan yhtiön yhtiökokous päätti 23.7.2007 erottaa valittajan hallituksen jäsenen tehtävästä. Hänelle lähetettiin 24.7.2007 oikeaksi todistettu ote yhtiökokouksen pöytäkirjasta.

36. Koska valittaja katsoi, että hänet oli erotettu hallituksen jäsenen tehtävästä lainvastaisesti, hän nosti 31.8.2007 kanteen Rīgas pilsētas Centra rajona Tiesassa (Riian piirituomioistuin) vastapuolena olevaa yhtiötä vastaan.

37. Valittaja väitti, että sen jälkeen, kun hänet oli nimitetty tehtäväänsä, hän oli hoitanut asianmukaisesti yhtiöjärjestyksen ja yhtiön hallituksen työjärjestyksen mukaiset työvelvollisuutensa. Hän väitti lisäksi, että hän oli saanut palkkaa työstään ja hänelle oli myönnetty lomaa, minkä vuoksi työsuhteen olemassaolo oli tunnustettava, koska kummatkin osapuolet noudattivat työsopimusta, jota ei ollut tehty kirjallisena. Valittaja väitti, että hänet oli erotettu tehtävästään vastoin työlain 109 §:ää, jossa kielletään raskaana olevien työntekijöiden työsopimuksen irtisanominen, sillä hän oli 11. viikolla raskaana irtisanomisen ajankohtana.

38. Valittajan mukaan kauppalain 224 §:n 4 momentti, jonka mukaan yhtiökokous voi erottaa yhtiön johtoelinten jäseniä milloin tahansa, on ristiriidassa työlain 109 §:n 1 momentin kanssa, jossa säädetään tietyistä sosiaalisista takeista raskaana oleville naisille. Tässä yhteydessä etusijalle on valittajan mukaan asetettava työlain 109 §, jossa kielletään raskaana olevien naisten irtisanominen.

39. Valittajan kanne hylättiin sekä ensimmäisessä että toisessa oikeusasteessa. Näin ollen valittaja teki kassaatiovalituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

40. Valittaja väitti tässä tuomioistuimessa, että häntä on pidettävä unionin oikeudessa tarkoitettuna työntekijänä siitä riippumatta, pidetäänkö häntä työntekijänä

Latvian kansallisen oikeuden nojalla. Kun tämän lisäksi otetaan huomioon direktiivin 92/85 10 artiklaan sisältyvä irtisanomiskielto ja keskeiset edut, joita tällä säännöksellä on tarkoitus suojata, tätä suojelua on valittajan mukaan noudatettava kaikissa niissä oikeudellisissa suhteissa, joissa voidaan havaita työsuhteen piirteitä, ja jäsenvaltion, erityisesti tuomioistuinten, on yritettävä kaikin käytössään olevin keinoin varmistaa, että raskaana olevilla työntekijöillä on säädetyt oikeudelliset ja sosiaaliset takeet.

41. Vastapuolena oleva yhtiö väitti sitä vastoin, että pääomayhtiöiden hallitusten jäsenet eivät tee suorituksia toisen henkilön johdon alaisina, joten heitä ei voida pitää unionin oikeudessa tarkoitettuina työntekijöinä. Vastapuolena olevan yhtiön mukaan on täysin perusteltua taata työntekijöille erilainen suojelun taso kuin pääomayhtiöiden hallitusten jäsenille, kun otetaan huomioon hallituksen jäsenen tehtävälle ominainen luottamus. Unionin oikeudessa on vastapuolen mukaan nimenomaisesti erotettu toisistaan ne työntekijät, jotka hoitavat tehtäviään työnantajan johdon alaisena, ja johtamisvaltaa käyttävät henkilöt, jotka ovat ennen kaikkea työnantajan edustajia eivätkä sen alaisia.

42. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että työntekijän käsitettä koskevasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä sekä direktiivin 92/85 tavoitteesta, siltä osin kuin se liittyy raskaana olevien työntekijöiden suojelemiseen irtisanomiselta, voidaan päätellä, että kun yhtiön hallituksen jäsen täyttää edellä mainitun työntekijän käsitteen edellytykset, häneen sovelletaan tämän direktiivin 10 artiklaa siitä huolimatta, että kauppalain 224 §:n 4 momentissa ei rajoiteta millään tavalla hallituksen jäsenen tehtävässä toimivien henkilöiden erottamisen perustelemista, ja näin on siitä riippumatta, onko kyseisen hallituksen jäsenen kanssa tehty työsopimus.

43. Tämän oikeuskäytännön mukaan sekä direktiivissä 76/207 että direktiivissä 92/85 kielletään raskaana olevien työntekijöiden työsuhteen päättäminen.

44. Augstākās Tiesas Senāts katsoi, että sen käsiteltäväksi saatettu riita-asia edellyttää unionin oikeuden tulkintaa, joten se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko pääomayhtiöiden johtoelinten jäseniä pidettävä unionin oikeudessa tarkoitettuina työntekijöinä?

2) Onko Latvian kauppalain 224 §:n 4 momentti, jonka mukaan pääomayhtiöiden hallitusten jäsenten erottaminen on sallittua rajoituksetta ja erityisesti tämän

jäsenen raskaudentilasta riippumatta, ristiriidassa direktiivin 92/85 – – 10 artiklan ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa?”

III Asian tarkastelu

45. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksissään ennen kaikkea sitä, voidaanko valittajaa pitää direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä, ja toissijaisesti sitä, mikä on tämän direktiivin 10 artiklassa taatun irtisanomissuojan ulottuvuus.

46. Aluksi on muistettava, että direktiivissä 92/85 ja erityisesti sen 10 artiklassa taattua suojaa irtisanomista vastaan sovelletaan tämän direktiivin 2 artiklan nojalla niihin raskaana oleviin työntekijöihin, jotka ovat ilmoittaneet raskaudestaan työnantajalleen jäsenvaltion voimassa olevan lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

47. Nyt esillä olevassa asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei mainitse, edellytetäänkö kyseisen jäsenvaltion lainsäädännössä, että henkilön, jota asia koskee, on suojan saamiseksi täytynyt ilmoittaa tilastaan etukäteen työnantajalle, tai miten tämä edellytys on muotoiltu. Vastapuolena oleva yhtiö väittää puolestaan, että valittaja ilmoitti raskaudestaan vasta useita päiviä sen jälkeen, kun hallintoneuvosto oli erottanut hänet hallituksen jäsenen tehtävistä.

48. Se, estääkö tämä seikka valittajaa saamasta direktiivin 92/85 nojalla annettua erityissuojaa, riippuu kansallisen oikeuden tulkinnasta ja tosiseikkojen, kuten ilmeisen raskauden tilan, arvioinnista, ja nämä tehtävät kuuluvat ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimivaltaan.

49. Tätä seikkaa koskevan epätietoisuuden vuoksi ei kuitenkaan voida kyseenalaistaa olettamaa, jonka mukaan kansallisten tuomioistuinten esittämillä ennakkoratkaisukysymyksillä on oikeuskäytännön [11] mukaisesti merkitystä pääasian ratkaisemisen kannalta ja jota ei nyt esillä olevassa asiassa ole kiistetty.

50. Tarkastelen siis esitettyjä kysymyksiä olettaen, että kansallisen oikeuden voimassa olevien sääntöjen mukainen työnantajalle

11 – Ks. mm. asia C-438/99, Jiménez Melgar, tuomio 4.10.2001 (Kok., s. I-6915, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

tehtävää ilmoitusta koskeva edellytys on täytetty.

oltava yhdenmukainen kaikkialla Euroopan unionissa, ja sen olennainen ominaispiirre on kolmen edellytyksen, eli suoritusten tekemisen palkkaa vastaan toiselle henkilölle tämän johdon alaisena, täyttyminen. [12]

A *Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys*

54. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että asianosaisten välillä on kiistaa ainoastaan kolmannesta edellytyksestä. Tämän tuomioistuimen antamien tietojen mukaan valittaja väittää nimittäin, että hän on hoitanut hallituksen ainoan jäsenen tehtäviä, jotka hänelle kuuluivat yhtiöjärjestyksen ja hallituksen työjärjestyksen nojalla, ja että tämä tehtävien hoitaminen voi täysin vastata sellaisen toiminnan harjoittamista, jolla on tietty taloudellinen arvo ja joka on aitoa ja todellista, siten kuin oikeuskäytännössä on tarkoitettu, [13] eikä tätä väitettä ole kiistetty.

51. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisessä kysymyksessään, sovelletaanko direktiivin 92/85 10 artiklassa tarkoitettua irtisanomissuojaa valittajan kaltaiseen hallituksen jäseneen, joka oli raskaana silloin, kun vastapuolena olevan yhtiön yhtiökokous päätti hänen erottamisestaan.

52. On siis selvitettävä, voidaanko ja missä määrin pääomayhtiön hallituksen jäsentä pitää direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä.

55. Kiistatonta on myös se, että valittaja on saanut korvauksen ja että se, miten työsuhteen osapuolet ovat luonnehtineet tätä korvausta ja sen suoritustapaa, ei vaikuta siihen, onko valittaja katsottava työntekijäksi. [14]

53. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin perustellusti huomautti, direktiivissä 92/85 tarkoitettu työntekijän käsite on määritelty edellä mainitussa asiassa Kiiski annetussa tuomiossa, jossa tämän direktiivin tulkinnassa sovellettiin yhteisöjen tuomioistuimen EY 39 artiklan tulkinnan yhteydessä esittämää määritelmää. Tämän määritelmän mukaan direktiivissä 92/85 tarkoitetun työntekijän käsitteen sisällön on

56. On siis selvitettävä, tehtiinkö vastapuolena olevalle yhtiölle osoitetut suoritukset

12 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kiiski, tuomion 25 kohta.

13 – Asia 66/85, Lawrie-Blum, tuomio 3.7.1986 (Kok., s. 2121, Kok. Ep. VII, s. 687, 20 ja 21 kohta).

14 – Ks. vastaavasti asia C-3/87, Agegate, tuomio 14.12.1989 (Kok., s. 4459, 36 kohta).

yhtiön johdon alaisena. Tästä syystä ehdotan, että ensimmäistä kysymystä tulkitaan siten, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee siinä lähinnä sitä, tekeekö ja missä määrin pääomayhtiön hallituksen naispuolinen jäsen, joka hoitaa tämän yhtiön johtotehtäviä korvausta vastaan, suorituksiaan alisteisuussuhteessa ja voidaanko häntä näin ollen pitää direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä.

57. Toisin sanoen on arvioitava, voidaanko valittajaa pitää tämän direktiivin näkökulmasta palkkatyöntekijänä, johon sovelletaan direktiivissä tarkoitettua suojaa, vai itsenäisenä palveluntarjoajana, johon sovelletaan tarvittaessa direktiiviä 86/613. Unionin sosiaalioikeus ei vielä sisällä yhtiöiden johtajiin sovellettavaa erityistä järjestelmää siltä osin kuin kyse on miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tai erityisesti raskaana olevien työntekijöiden suojelusta. Valittajan asemaa on siis tarkasteltava näiden vaihtoehtojen valossa, ja se on luokiteltava jompaankumpaan näistä kahdesta luokasta.

58. Vastapuolena oleva yhtiö sekä Kreikan ja Latvian hallitukset väittävät, että pääomayhtiön hallituksen jäseniä ei voida pitää unionin oikeudessa tarkoitettuina työntekijöinä ja ettei heihin näin ollen voida soveltaa direktiivin 92/85 säännöksiä.

59. Vastapuolena oleva yhtiö väittää, ettei se missään vaiheessa tehnyt työsopimusta valittajan kanssa ja ettei osapuolten välillä ollut juridista työsuhdetta. Valittaja hoiti vastapuolen mukaan hallituksen jäsenen velvollisuutensa toimeksiantosopimuksen perusteella itsenäisesti eikä saanut ohjeita keneltäkään, toisin kuin osasto- ja jaostopäälliköt, jotka toimivat esimiehen ja hallituksen alaisina näiden määräyksiä ja ohjeita noudattaen. Valittaja oli vastapuolen mukaan lisäksi itse laatinut hallituksen työjärjestyksen.

60. Kreikan hallitus toteaa samansuuntaisesti, että valittajan kaltainen hallituksen jäsen, joka oli lisäksi ainoa johtaja, ei tarjonnut palvelujaan toisen henkilön johdon alaisena vaan oli päinvastoin itse se henkilö, jonka johdon alaisina yhtiön työntekijät hoitivat tehtäviään.

61. Latvian hallitus väittää puolestaan, että vaikka hallituksen jäsenten toimikausi on määräaikainen ja vaikka he toimivat yhtiön

edun mukaisesti, he eivät toimi alisteisuussuhteessa vaan itsenäisesti. Hallitus on Latvian hallituksen mukaan yhtiön toimeenpaneva elin, joka johtaa ja edustaa sitä. Se ei tee suorituksia toisen henkilön johdon alaisena, eikä sen tarvitse noudattaa toisen henkilön antamia ohjeita. Näin ollen hallituksen toiminnan on Latvian hallituksen mielestä katsottava ilmentävän konkreettisesti pääomayhtiön osakkaiden sille osoittamaa luottamusta.

62. Latvian hallituksen mukaan pääomayhtiöllä ei myöskään ole velvollisuutta perustaa hallintoneuvostoa. Tällaisella hallintoneuvostolla ei lisäksi ole toimivaltaa, jonka perusteella hallitus olisi alisteisuussuhteessa hallintoneuvostoon. Sillä ei ole käytössään oikeudellisia keinoja, joilla se voisi vaikuttaa tosiasiallisesti hallituksen päivittäiseen toimintaan.

63. Latvian hallitus korostaa vielä, että pääomayhtiön osakkaiden ja tämän yhtiön hallituksen jäsenten välinen suhde perustuu luottamukseen, joten hallituksen jäsenten työsuhde on voitava irtisanoa, jos luottamusta ei enää ole.

64. En yhdy näiden väliintulijoiden päätelmiin. Katson valittajan ja Unkarin hallituksen tavoin, että valittajan tilanteessa olevan pääomayhtiön hallituksen jäsenen voidaan katsoa hoitavan tehtäviään alisteisuussuhteessa ja että hän voi näin ollen olla direktiivissä 92/85 tarkoitettu työntekijä. Kantani pohjautuu seuraaviin perusteisiin, jotka liittyvät yhtäältä osapuolten välisen työsuhteen ominaispiirteisiin ja toisaalta direktiivin 92/85 10 artiklalla tavoiteltuun päämäärään.

1. Osapuolten välisen työsuhteen ominaispiirteet

65. Oikeuskäytännön mukaan unionin oikeudessa ja erityisesti direktiivissä 92/85 tarkoitettu työntekijän käsite on määriteltävä työsuhdetta koskevien objektiivisten perusteiden mukaan kyseessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen. [15]

66. Työntekijäksi määrittely ei siis voi riippua siitä, miten kyseiset osapuolet ovat määritelleet työsuhteen tai onko työsopimusta tehty. Kuten edellä mainitussa asiassa Kiiski

15 – Edellä alaviitteessä 13 mainittu asia Lawrie-Blum, tuomion 17 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kiiski, tuomion 25 kohta. Ks. myös asia C-94/07, Raccanelli, tuomio 17.7.2008 (Kok., s. I-5939, 36 kohta).

on todettu, työsuhteen erityislaatuisella oikeudellisella luonteella kansallisessa lainsäädännössä ei voi olla minkäänlaista vaikutusta siihen, katsotaanko henkilön olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä vai ei. [16] Oikeuskäytännön mukaan myöskään se, että kansallisessa oikeudessa määritellään henkilö muodollisesti itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, ei estä sitä, että hänen on katsottava olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä. [17]

67. Nyt esillä olevassa asiassa se, että osapuolet ovat tehneet työsopimuksen sijasta toimeksiantosopimuksen, ei siis voi vaikuttaa ratkaisevasti siihen, määritelläänkö niiden välinen suhde palkkatyöksi vai itsenäiseksi toiminnaksi direktiivin 92/85 näkökulmasta.

68. Oikeuskäytännön mukaan työsuhteen määrittely riippuu kussakin tapauksessa osapuolten välistä työsuhdetta luonnehtivien kaikkien seikkojen arvioinnista. [18] Lisäksi on kiistatonta, että unionin oikeudessa tarkoitettua työntekijän käsitettä ei pidä tulkita suppeasti. [19] Lisäksi on todettu, että tämä käsite ei ole aina samansisältöinen vaan se voi tarvittaessa vaihdella kulloinkin sovellettavan oikeudenalan mukaan. [20]

69. Unionin tuomioistuimella ei tietääkseni ole vielä tähän mennessä ollut tilaisuutta täsmentää alisteisuussuhteen olemassaolon osalta määräysvallan luonnetta ja laajuutta, joiden perusteella tällaisen suhteen voidaan katsoa olevan olemassa.

70. Yhtiön johtajien asemasta todettiin asiassa Asscher annetussa tuomiossa, [21] että yhtiön johtaja, joka on tämän yhtiön ainoa osakkeenomistaja, ei ole sellaisessa alisteisuussuhteessa, että häntä voitaisiin pitää EY 39 artiklassa tarkoitettuna työntekijänä. [22] Julkisasiamies Léger perusteli tässä asiassa antamassaan ratkaisuehdotuksessa edellä mainittua kantaa siten, että tällainen johtaja ei ollut sellaisen toisen henkilön tai elimen alaisuudessa, joka ei ollut hänen määräysvallassaan. [23]

71. Oikeuskäytännössä on tämän jälkeen täsmennetty, että tätä ratkaisua ei kuitenkaan voida ilman muuta soveltaa tällaisen johtajan puolisoon, sillä avioliitosta johtuvista puolisoiden välisistä henkilökohtaisista suhteista

16 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kiiski, tuomion 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

17 – Asia C-256/01, Allonby, tuomio 13.1.2004 (Kok., s. I-873, 79 kohta).

18 – Edellä alaviitteessä 14 mainittu asia Agegate, tuomion 36 kohta ja asia C-14/09, Genc, tuomio 4.2.2010 (Kok., s. I-931, 26 ja 27 kohta).

19 – Edellä alaviitteessä 18 mainittu asia Genc, tuomion 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

20 – Asia C-85/96, Martínez Sala, tuomio 12.5.1998 (Kok., s. I-2691, 31 kohta).

21 – Asia C-107/94, Asscher, tuomio 27.6.1996 (Kok., s. I-3089).

22 – Tuomion 26 kohta.

23 – Ratkaisuehdotuksen 29 kohta.

ja varallisuussuhteista ei seuraa, että työsuhteelle ominainen alisteisuussuhde yrityksen organisaatiossa ei olisi mahdollinen. [24]

72. Lisäksi oikeuskäytännössä on katsottu, että vaikka tavaroiden purkamisesta vastaavassa satamayhtiössä työskentelevät työntekijät olisivat yhtiön osakkaita, se ei estä sitä, että nämä työntekijät ovat alisteisessa asemassa kyseiseen yritykseen nähden. [25]

73. Edellä esitetyistä seikoista voidaan tehdä seuraavat päätelmät.

74. Ensinnäkään yhtiön johtajan tehtävässä toimiminen ei sinänsä estä alisteisuussuhteen olemassaoloa. Edellä mainitussa asiassa Asscher annetussa tuomiossa kyseessä olleen yhtiön ja sen johtajan välisen alisteisuussuhteen olemassaoloa ei nähdäkseni suljettu pois johtajan toimenkuvan luonteen vuoksi vaan siksi, että asianosainen oli yhtiön ainoa osakkeenomistaja, joten hän oli johtajana hallinnollisessa vastuussa ainoastaan itselleen.

Johtajan asema ei sinänsä siis voi estää sitä, että kyseinen henkilö on yrityksen työnjohtovallan alaisuudessa yrityksen organisaation perusteella.

75. Jotta voidaan arvioida yhtiön ja tällaisen johtajan välisen alisteisuussuhteen olemassaoloa, on toiseksi tarkasteltava kaikkia niitä seikkoja, jotka ovat luonteenomaisia hänen ja yrityksen väliselle työsuhteelle, ja otettava tässä yhteydessä huomioon tämän johtajan toimenkuva. Alisteisuussuhteen olemassaolon osalta on siis otettava huomioon, että johtajan tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että niihin kuuluvat erittäin laajat toimintavaltuudet, ja että johtajalla ei ole palkattuun henkilöstöön kuuluvaa esimiestä.

76. Tämän arvioinnin yhteydessä on mielestäni siis kiinnitettävä erityistä huomiota kyseessä olevan johtajan palvelukseen ottamisen perusteisiin, häneen kohdistuneeseen määräysvaltaan ja häneen sovellettuihin irtisanomisperusteisiin.

77. Tarkasteltaessa näitä perusteita nyt esillä olevassa asiassa huomautan valittajan palvelukseen ottamisen perusteista, että valittaja nimitettiin vastapuolena olevan yhtiön hallituksen jäseneksi kolmen vuoden määräajaksi ja että hänen tehtäväkseen annettiin yhtiön varojen hallinnointi, yhtiön johtaminen ja sen edustaminen suhteessa kolmansiin osapuoliin. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ja Latvian hallituksen esittämistä

24 – Asia C-337/97, Meeusen, tuomio 8.6.1999 (Kok., s. I-3289, 15 kohta).

25 – Asia C-179/90, Merci convenzionali porto di Genova, tuomio 10.12.1991 (Kok., s. I-5889, Kok. Ep. XI, s. I-537, 13 kohta).

tiedoista käy lisäksi ilmi, että valittaja oli olennainen osa vastapuolena olevaa yhtiötä.

78. Valittajan asema erosi tältä osin siis selvästi sellaisen toimeksisaajan asemasta, jonka yhtiö valtuuttaa suorittamaan määrätyn tehtävän mutta joka on edelleen kolmas osapuoli suhteessa yhtiöön, kuten asianajaja tai tilintarkastaja.

79. Valittajaan kohdistuneen määräysvallan osalta ennakkoratkaisupyynnöstä ja asianosaisten huomautuksista ilmenee lisäksi, että valittaja oli hallinnollisessa vastuussa hallintoneuvostolle ja velvollinen tekemään yhteistyötä sen kanssa. Samalla tavoin on kiistatonta, että valittaja laati työssään useita raportteja ja tiedotteita hallintoneuvostolle.

80. Asiakirja-aineistosta käy ilmi irtisanomisoikeuden osalta, että hallituksen jäsenet voitiin irtisanoa osakkaiden päätöksellä tarvittaessa sen jälkeen, kun hallintoneuvosto oli pidättänyt heidät heidän tehtäviensä hoidosta. Vaikuttaa lisäksi siltä, että irtisanomisen perusteena saattoi olla pelkkä luottamuksen menetys.

81. Kuten Latvian hallitus korostaa, näistä tiedoista ei toki käy ilmi, että hallintoneuvosto tai osakkaat olisivat voineet ohjata hallituksen jäsenten päivittäistä toimintaa.

82. Mielestäni olisi kuitenkin vaikea todeta, että hallituksen jäsenet olisivat tällaisessa tilanteessa suorittaneet tehtäviään täysin itsenäisesti. Hallituksen jäsenet olivat nimittäin tosiasiassa velvollisia tekemään yhtiön johtamista koskevat päätökset hallintoneuvoston ja osakkaiden odotusten mukaisesti sillä perusteella, että he olivat tilivelvollisia toimistaan elimelle, joka ei ollut heidän määräysvallassaan, että heidät voitiin irtisanoa pelkän luottamuksen menettämisen johdosta ja että he saattoivat menettää osakkaiden luottamuksen pelkästään siitä syystä, että näiden kanssa syntyi erimielisyyttä yhtiön johtamistavasta.

83. Näin ollen hallituksen jäsenten asema oli oikeudellisesti ja tosiasiassa lähempänä palkkatyöntekijän kuin itsenäisen ammatinharjoittajan asemaa, sillä heidän työsuhteensa yhtiöön voitiin irtisanoa, jos osakkaiden edustama yhtiö oli erimielinen hallituksen jäsenten työssään tekemistä päätöksistä.

84. Kun tarkastellaan valittajan kaltaisen pääomayhtiön hallituksen jäsenen ja

vastapuolena olevan yhtiön väliselle työsuhteelle luonteenomaisia seikkoja – edellyttäen, että kansallinen tuomioistuin varmistaa niiden paikkansapitävyyden – valittajaa on mielestäni niiden perusteella pidettävä työntekijänä. [26]

85. Tämä päättely noudattaa direktiivin 92/85 10 artiklalla tavoiteltua päämäärää.

2. Direktiivin 92/85 10 artiklalla tavoiteltu päämäärä

86. Direktiivin 92/85 10 artiklaa voidaan loogisesti soveltaa nyt esillä olevaan työsuhteeseen, kun otetaan huomioon tällä säännöksellä tavoiteltu päämäärä. Toisin kuin Latvian hallitus ja vastapuolena oleva yhtiö antoivat ymmärtää kirjallisissa huomautuksissaan, direktiivin 92/85 soveltaminen tällaiseen työsuhteeseen ei myöskään tarkoita välttämättä sitä, että yhtiön osakkailta vietäisiin oikeus irtisanoa yhtiön johtajien työsopimus luottamuksen menetyksen vuoksi.

87. Ensinnäkin direktiivin 92/85 johdanto-osan 8. ja 15. perustelukappaleesta sekä oikeuskäytännöstä johtuu, että raskaana olevia työntekijöitä on suojeltava heidän tilaansa perustuvan irtisanomisen vaaralta, koska tällainen irtisanominen voi vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa ja koska on vältettävä se, että raskaana oleva työntekijä saadaan vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa, jotta saisi pitää työpaikkansa. [27]

88. Kun tarkastellaan valittajan kaltaisen yhtiön johtajan asemaa, mielestäni ratkaisevaa on se, että hänen työsuhteensa, jonka nojalla hän on olennainen osa yhtiötä, voidaan irtisanoa sellaisen elimen tekemällä päätöksellä, joka ei oletettavasti ole hänen määräysvallassaan ja jonka irtisanomispäätökseen hän ei voi näin ollen vaikuttaa.

89. Tämä tilanne kuuluu nähdäkseni juuri siihen asiayhteyteen, johon direktiivin 92/85 10 artiklaa on tarkoitus soveltaa, sillä nyt esillä olevassa asiassa on todellakin vaarana, että naisen työsuhde yhtiöön, jonka olennainen osa hän on, irtisanotaan hänen raskautensa vuoksi. Yhtiön naispuoliseen johtajaan, joka voidaan irtisanoa milloin tahansa vastoin hänen tahtoaan, kohdistuva raskauden vapaaehtoisen keskeyttämisen vaara on lisäksi aivan yhtä suuri kuin keneen tahansa muuhun alemmassa työtehtävässä olevaan palkkatyöntekijään kohdistuva vaara,

26 – Ks. myös vastaavasti asia C-350/96, Clean Car Autoservice, tuomio 7.5.1998 (Kok., s. I-2521, 30 kohta).

27 – Ks. mm. asia C-460/06, Paquay, tuomio 11.10.2007 (Kok., s. I-8511, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

jos tämä katsoo voivansa menettää työpaikkansa raskauden takia.

90. Kuten oikeuskäytännön perusteella voidaan päätellä, unionin tuomioistuin on lisäksi sitoutunut takaamaan direktiivin 92/85 10 artiklan tehokkaan vaikutuksen. Se on nimittäin todennut, että tässä säännöksessä ei kielletä pelkästään raskauteen perustuvan irtisanomispäätöksen tiedoksi antamista raskauden ja äitiysloman aikana. Siinä on kielletty myös raskauteen ja/tai lapsen syntymään perustuvan irtisanomisen valmisteleminen. [28]

91. Unionin tuomioistuimen mukaan jäsenvaltiot eivät voi direktiivin 92/85 10 artiklan soveltamisen yhteydessä tehdä muutoksia irtisanomisen käsitteen ulottuvuuteen eivätkä täten evätä tällä säännöksellä säädetyn suojan laajuuden vaikutuksia eivätkä vaarantaa sen tehokasta vaikutusta. [29]

92. Edellä mainitussa asiassa Kiiski annetussa tuomiossa todettiin vastaavasti, että vanhempainlomalla oleva henkilö on loman kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitetulla tavalla työntekijä, joka voi keskeyttää vanhempainloman siirtyäkseen äitiyslomalle direktiivin 92/85 säännösten mukaisesti. Mainitun tuomion mukaan siis työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde säilyy vanhempainloman aikana, vaikka tämä työntekijä ei enää harjoita ammattitoimintaansa, ja että alisteisuussuhde on näin ollen edelleen olemassa. [30]

93. Direktiivin 92/85 soveltaminen pääasian kohteena olevaan työsuhteeseen on mielestäni yhdenmukaista oikeuskäytännön kanssa.

94. Perustelujeni toinen osa liittyy siihen, että direktiivin 92/85 soveltamisalan tällainen tulkinta ei velvoita jäsenvaltioita epäämään yhtiön osakkailta oikeutta irtisanoa milloin tahansa johtaja, jos tämä ei enää nauti heidän luottamustaan.

95. Kuten myös toista ennakkoratkaisukysymystä tutkittaessa voidaan jäljempänä huomata, direktiivin 92/85 10 artiklassa jäsenvaltioita ei velvoiteta ehdottomasti kieltämään naisen irtisanomista hänen raskausaikanaan aina äitiysloman loppuun saakka. Siinä velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jotta irtisanominen ei perustuisi raskauteen tai lapsen syntymään ja jotta se voisi tapahtua ainoastaan kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä sallituissa tapauksissa.

28 – Ibid., tuomion 33 kohta.
29 – Ibid., tuomion 32 kohta.
30 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kiiski, tuomion 31 ja 32 kohta.

96. Direktiivin 92/85 10 artiklan tarkoituksena ei siis ole kyseenalaistaa jäsenvaltioiden tai unionin oikeutta, jossa säädetään yhtiöiden johtajien oikeuksista ja velvollisuuksista sekä heidän irtisanomisperusteistaan. [31] Sen tarkoituksena on velvoittaa jäsenvaltiot toteuttamaan toimenpiteitä, joilla taataan sellaisen miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevan perusperiaatteen tehokas soveltaminen, jonka nojalla naisen irtisanominen raskauden perusteella on suoraa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. [32]

97. Direktiivin 92/85 10 artiklan 1 kohdan nojalla jäsenvaltio voi siis säätää, että yhtiön osakkaat, jotka katsovat, että yhtiön johtaja on menettänyt heidän luottamuksensa, voivat irtisanoa johtajan työsuhteen, vaikka hän olisi raskaana. Tämän jäsenvaltion on kuitenkin kyseessä olevan direktiivin 10 artiklan 2 kohdan mukaisesti säädettävä, että näiden osakkaiden on esitettävä irtisanomisen syy kirjallisesti. Tämän direktiivin 10 artiklan 3 kohdan nojalla jäsenvaltion on myös toteutettava toimenpiteet, joilla varmistetaan, että tällä tavoin irtisanottu johtaja voi saada tarvittaessa tuomioistuimen valvomaan, että kyseessä oleva syy ei tosiasiassa perustu hänen raskauteensa. Neuvoston direktiivin 97/80/EY [33] 4 artiklan nojalla jäsenvaltion on lisäksi toteutettava tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu. [34]

98. Vastapuolena olevan yhtiön ja Latvian hallituksen esittämä väite, jonka mukaan soveltamalla direktiivin 92/85 10 artiklaa yhtiön johtajiin puututtaisiin perusteettomasti osakkaiden oikeuksiin, on mielestäni perusteeton.

99. Kokoavasti voidaan todeta, että valittajan kaltaista pääomayhtiön hallituksen naispuolista jäsentä on pidettävä työntekijänä, kun seuraavat kolme edellytystä täyttyvät, eli ensinnäkin se, että hän oli olennainen osa yhtiötä palvelukseen ottamistaan koskevien perusteiden nojalla, toiseksi se, että hän suoritti

31 – Ks. eurooppayhtiön johtokunnan jäsenten osalta eurooppayhtiön (SE) säännöistä 8.10.2001 annetun neuvoston asetuksen (EY) N:o 2157/2001 (EYVL L 294, s. 1) 39 artikla.

32 – Edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Paquay, tuomion 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

33 – Todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15.12.1997 annettu direktiivi (EYVL 1998, L 14, s. 6).

34 – Tästä voisi olla kyse esimerkiksi silloin, kun yhtiön johtaja, jolle osakkaat olivat säännöllisesti osoittaneet luottamustaan, irtisanotaan tehtävästään sen jälkeen, kun hän on ilmoittanut raskaudestaan.

tehtäviään yhtiökokouksen tai hallintoneuvoston kaltaisen elimen, joka ei ollut hänen määräysvallassaan tai jonka toimintaan hän ei voinut merkittävästi vaikuttaa, johdon alaisena, ja kolmanneksi se, että jompikumpi näistä elimistä saattoi irtisanoa hänet pelkästään siitä syystä, että hän oli menettänyt näiden elinten luottamuksen.

100. Oikeuskäytännön mukaisesti kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, täyttyvätkö nämä edellytykset. [35]

101. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa ensimmäiseen kysymykseen, että pääomayhtiön hallituksen naispuolista jäsentä, joka hoitaa tämän yhtiön johtotehtäviä korvausta vastaan, voidaan pitää direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä ja näin ollen häneen voidaan soveltaa tämän direktiivin 10 artiklassa säädettyä irtisanomissuojaa, kun hän on palvelukseen ottamistaan koskevien perusteiden nojalla olennainen osa yhtiötä, kun hän suorittaa tehtäviään määräysvaltaansa kuulumattomien yhtiön elinten, kuten yhtiökokouksen tai hallintoneuvoston, johdon alaisena ja kun nämä elimet voivat irtisanoa hänet pelkästään siitä syystä, että hän on menettänyt näiden elinten luottamuksen.

35 – Edellä alaviitteessä 15 mainittu asia Raccanelli, tuomion 37 kohta.

B *Toinen ennakkoratkaisukysymys*

102. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisessa kysymyksessään lähinnä sitä, onko direktiivin 92/85 10 artiklaa tulkittava siten, että se estää sellaisen kansallisen lainsäädännön, jonka nojalla pääomayhtiön hallituksen jäsen voidaan irtisanoa rajoituksetta, erityisesti raskaudentilasta riippumatta.

103. Olen jo osittain vastannut tähän kysymykseen.

104. Kuten edellä totesin, direktiivin 92/85 10 artiklassa jäsenvaltiot velvoitetaan toteuttamaan tarpeelliset toimenpiteet työntekijän irtisanomisen kieltämiseksi hänen raskauteensa liittyvistä syistä. Siinä ei kuitenkaan kielletä työsuhteen irtisanomista tässä 10 artiklassa säädetyn työntekijän suoja-ajan aikana, jos irtisanominen perustuu muihin, kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä mainittuihin syihin.

105. Nyt esillä olevan menettelyn väliintulijoina olevien hallitusten tavoin katson, että direktiivin 92/85 10 artikla ei estä sitä, että jäsenvaltio ottaa käyttöön järjestelmän, jossa erotetaan toisistaan yhtiön johtajat ja muut työntekijät, joilla ei ole samanlaisia valtuuksia

ja vastuita ja joiden asemaa ei näin ollen voida verrata toisiinsa. Tämän jäsenvaltion on kuitenkin aina varmistettava, että irtisanominen raskauteen liittyvistä syistä on kielletty.

106. Edellä esitetyn perusteella kauppalain 224 §:n 4 momentin kaltainen kansallisen lainsäädännön säännös, jossa ei rajoiteta osakkaiden oikeutta irtisanoa hallituksen jäseniä, ei ole unionin oikeuden vastainen, jollei siinä sallita irtisanomista raskauteen liittyvistä syistä.

107. Pelkästään se, että tämä säännös ei tarjoa yhtä kattavaa suojaa kuin muihin työntekijöihin sovellettavat kansalliset säännökset, ei sinänsä ole ristiriidassa direktiivin 92/85 10 artiklan kanssa. Tämä erilainen kohtelu, kun sitä siis sovelletaan eri tilanteissa oleviin työntekijöihin, [36] voi olla tämän direktiivin 10 artiklassa jäsenvaltioille nimenomaisesti annetun harkintavallan mukainen.

108. Näin ollen ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa toiseen kysymykseen, että direktiivin 92/85 10 artikla on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla pääomayhtiön hallituksen jäsen voidaan irtisanoa rajoituksetta, jos tässä lainsäädännössä sallitaan irtisanominen raskauteen liittyvistä syistä.

109. Käytännössä kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistautua siitä, että valittajan irtisanomisen syy tai syyt eivät liity hänen raskauteensa. Jos kansallinen tuomioistuin havaitsee, että syyt liittyvät raskauteen, irtisanomiselle ei voi olla oikeudellista perustaa kauppalain 224 §:n 4 momentissa.

110. Kuten vastapuolena oleva yhtiö korosti, direktiivin 92/85 10 artiklaa ei toki voida soveltaa suoraan yksityisten oikeussubjektien väliseen oikeusriitaan, vaikka sitä voidaankin soveltaa oikeusriitaan, jonka asianosaisena on julkista valtaa edustava työnantaja. [37] On kuitenkin muistettava, että kansallisen tuomioistuimen on tulkittava kansallista oikeuttaan mahdollisuuksien mukaan yhdenmukaisesti unionin oikeuden kanssa, jotta saavutetaan unionin oikeudessa tavoiteltu päämäärä, ja jos tällainen tulkinta ei ole mahdollista, sen on jätettävä soveltamatta unionin oikeuden vastaista kansallisen oikeuden säännöstä, jos sen menettelysäännöissä on myönnetty sille tällainen toimivalta. [38]

36 – On muistettava, että jäsenvaltioiden on unionin lainsäädäntöä täytäntöön pannessaan noudatettava perusperiaatteita, joihin kuuluu syrjimättömyysperiaate (asia 5/88, Wachauf, tuomio 13.7.1989, Kok., s. 2609, 19 kohta ja asia C-303/05, Advocaten voor de Wereld, tuomio 3.5.2007, Kok., s. I-3633, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 – Yhteisöjen tuomioistuin totesi edellä alaviitteessä 11 mainitussa asiassa Jiménez Melgar antamassaan tuomiossa, että direktiivin 92/85 10 artiklaa voitiin soveltaa suoraan (tuomion 34 kohta).

38 – Yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok., s. I-8835, 116 kohta).

111. Asiassa Kücükdeveci annetun tuomion [39] perusteella on lisättävä, että siltä osin kuin direktiivin 92/85 10 artiklassa ainoastaan esitetään konkretisoituna miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaate siten, että siinä kielletään raskaana olevan naisen irtisanominen raskauden perusteella, jos kansalliselle tuomioistuimelle ei ole sen kansallisessa prosessioikeudessa myönnetty riittävää toimivaltaa, jotta se voisi jättää soveltamatta edellä mainitun irtisanomisen oikeuttavaa kansallisen oikeuden säännöstä, tämä toimivalta voidaan johtaa perusperiaatteen ensisijaisuudesta. [40]

C *Lisähuomautukset*

112. Koska direktiivin 92/85 pääasiaan soveltamisen edellytyksenä on, että kansallinen tuomioistuin varmistautuu niiden edellytysten täyttymisestä, jotka unionin tuomioistuin täsmentää annettavassa tuomiossaan, ja koska tämä soveltaminen on näin ollen tässä vaiheessa ehdollista, voi tarvittaessa olla välttämätöntä lausua direktiivien 76/207 ja 86/613 mahdollisista vaikutuksista riita-asian ratkaisuun, jotta vastauksesta olisi hyötyä ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle. [41]

113. Muistettakoon, että direktiivin 76/207 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella. Tämän direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

114. Kuten edellä totesin, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan naispuolisen työntekijän irtisanominen hänen raskautensa perusteella on direktiivin 76/207 5 artiklan 1 kohdan vastaista sukupuoleen perustuvaa suoraa syrjintää. [42]

115. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että vaikka valittaja on direktiivissä 92/85 tarkoitettu työntekijä, direktiiviä 92/85 ei sovelleta häneen, koska hän ei ole ilmoittanut vastapuolena olevalle yhtiölle tilastaan kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen edellytysten mukaisesti, valittajaan sovelletaan kuitenkin direktiiviä 76/207, ja jos hänen työsopimuksensa irtisanominen

39 – Asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010 (Kok., s. I-365).

40 – Tuomion 56 kohta.

41 – Unionin tuomioistuin on kehottanut suulliseen käsittelyyn osallistuneita asianosaisia tekemään huomautuksia näiden direktiivien pätevyydestä nyt esillä olevassa asiassa.

42 – Asia C-109/00, Tele Danmark, tuomio 4.10.2001 (Kok., s. I-6993, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

perustuu hänen raskauteensa, sitä on pidettävä laittomana ja siitä on määrättävä seuraamuksia.

116. Tältä osin on muistettava, että direktiivin 76/207 6 artiklan nojalla ja oikeuskäytännön mukaisesti jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla taataan tässä direktiivissä tarkoitetun syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille todellinen ja tehokas oikeusturva ja heille aiheutuneen vahingon korvaaminen. [43]

117. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin sen sijaan katsoo, että valittaja on toiminut itsenäisenä ammatinharjoittajana, häneen sovelletaan direktiiviä 86/613, jota sen 2 artiklan sanamuodon mukaisesti sovelletaan kaikkiin kansallisessa lainsäädännössä säädetyllä tavalla omaan lukuunsa ansiotoimintaa harjoittaviin henkilöihin.

118. Direktiivin 86/613 4 artiklassa viitataan nimenomaisesti tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen, sellaisena kuin se on määritelty direktiivissä 76/207, jonka 3 artiklassa kielletään siis kaikenlainen sukupuoleen perustuva syrjintä. Tämän lisäksi direktiivissä 76/207 jäsenvaltiot velvoitetaan toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että itsenäistä ammatinharjoittamista koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi. Unionin oikeudessa itsenäiselle ammatinharjoittajalle myönnetyn suojan laajuus voidaan näin olen määritellä tulkitsemalla yhdessä direktiivejä 76/207 ja 86/613. [44]

119. Perusteita, joiden nojalla unionin tuomioistuin ja unionin lainsäätäjä ovat todenneet, että palkkatyöntekijän irtisanominen hänen raskautensa vuoksi on sukupuoleen perustuvaa suoraa syrjintää, jonka vuoksi on perusteltua ottaa käyttöön erityisiä suojelutoimenpiteitä, voidaan soveltaa itsenäisen ammatinharjoittajan samasta syystä tapahtuneeseen toimeksiannon peruuttamiseen.

120. Toimeksiantajan yksipuolisesti toteuttama toimeksiannon peruuttaminen toimeksisaajan raskauden vuoksi ennen ajankohtaa, jona osapuolet ovat alun perin sopineet toimeksiannon päättyvän, voi nimittäin koskea ainoastaan naisia, joten kyseessä on sukupuoleen perustuva syrjintä. Tämän lisäksi raskaana olevan naisen fyysiseen ja henkiseen tilaan

43 – Edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Paquay, tuomion 43–46 kohta.

44 – Asia C-226/98, Jørgensen, tuomio 6.4.2000 (Kok., s. I-2447, 26 kohta).

kohdistuva riski, joka voi aiheutua tällaisesta irtisanomisesta, vaikuttaa yhtä suurelta kuin palkkatyöntekijän työsuhteen irtisanomisesta aiheutuva riski. Näissä kahdessa esimerkkitapauksessa kyse on todellakin riskistä, joka aiheutuu toimeentulon menettämisen pelosta.

121. Haitat, joita toimeksiantajalle voi aiheutua toimeksisaajan raskauteen ja synnytykseen liittyvästä työkyvyttömyydestä, eivät myöskään juuri eroa niistä haitoista, joihin työnantajat ovat vedonneet perustellakseen työsopimuksen irtisanomisen ja jotka unionin tuomioistuin on järjestelmällisesti hylännyt direktiivissä 76/207 taattujen periaatteiden tärkeyden vuoksi.

122. Asiassa Webb annetun tuomion [45] 26 kohdassa on todettu, että vaikka työntekijän käytettävissä olo on työnantajan kannalta ehdottomasti olennainen edellytys työsopimuksen asianmukaiselle täyttämiselle, unionin oikeudessa naiselle hänen raskautensa aikana ja synnytyksen jälkeen taattu suoja ei saa olla riippuvainen siitä, onko asianomaisen läsnäolo hänen äitiyslomansa aikana välttämätön yrityksen asianmukaiselle toiminnalle. Mainitun tuomion mukaan toisenlaisen tulkinnan seurauksena direktiivin 76/207 säännökset menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa.

123. Edellä mainitussa asiassa Tele Danmark annetussa tuomiossa on täsmennetty, että tätä päätelmää voidaan soveltaa myös silloin, kun työsopimus on tehty määräajaksi. [46]

124. Direktiivi 86/613 ei toki kata kaikkia direktiivissä 92/85 taattuja oikeuksia, kuten oikeutta työn järjestämiseen, äitiyslomaan ja työsopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämiseen raskauden ja äitiysloman aikana. Tästä huolimatta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon tehokas vaikutus vaarantuisi, jos toimeksiantajalla olisi oikeus peruuttaa toimeksianto yksipuolisesti ennen sovittua määräaikaa raskauteen liittyvästä syystä.

125. Voimassa olevan toimeksiantosopimuksen täytäntöönpano voidaan mielestäni keskeyttää toimeksisaajan raskauteen liittyvän työkyvyttömyyden vuoksi ja tämän työkyvyttömyyden ajaksi, mutta sopimusta ei voida irtisanoa.

45 – Asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994 (Kok., s. I-3567, Kok. Ep. XVI, s. I-35).

46 – Tuomion 30 kohta.

126. Tämä tulkinta noudattaa unionin lainsäätäjän tahtoa lähentää mahdollisimman paljon itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten ja palkkatyössä olevien naisten asemaa. Direktiivissä 86/613 kehotetaankin ensisijaisesti jäsenvaltioita tutkimaan, onko ja millä edellytyksillä itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivilla naisilla raskaudesta ja synnytyksestä johtuvan ammattitoiminnan keskeytymisen aikana mahdollisuus saada väliaikaista sijaisapua, jotta he voivat keskeyttää ammattitoimintansa, tai saada rahaetuuksia.

127. Direktiivin 86/613 kumoamisesta laaditussa direktiiviluonnoksessa todetaan puolestaan, että itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivilla naisilla on oltava mahdollisuus palkalliseen äitiyslomaan siten, että he saavat samantasoisen suojan kuin palkkatyössä olevat naiset. [47]

128. Edellä esitetyn perusteella katson, että vastapuolena olevan yhtiön toimesta tapahtunut valittajan työsopimuksen irtisanominen tämän raskauden perusteella on joka tapauksessa sen tasa-arvoisen kohtelun perusperiaatteen vastaista syrjintää, joka on pantu täytäntöön direktiivillä 76/207 ja itsenäisten ammatinharjoittajien osalta soveltamalla yhdessä tätä direktiiviä ja direktiiviä 86/613.

47 – Ks. ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja direktiivin 86/613 kumoamisesta (KOM(2008) 636 lopullinen).

D *Annettavan tuomion ajallisten vaikutusten rajoittaminen*

129. Latvian hallitus vaatii unionin tuomioistuinta rajoittamaan annettavan tuomion ajallisia vaikutuksia siinä tapauksessa, että Latvian kauppalain 224 §:n 4 momentti todetaan tuomiossa unionin oikeuden vastaiseksi. Kyseinen hallitus perustaa vaatimuksensa siihen, että kauppalain nojalla Latvian pääomayhtiöt ovat irtisanoneet johtoelintensä jäseniä siksi, että he ovat menettäneet yhtiön luottamuksen, näiden henkilöiden raskaudentilasta riippumatta.

130. Jos nämä irtisanomiset eivät perustu raskauteen, ne eivät mielestäni ole ristiriidassa direktiivin 92/85 10 artiklan kanssa, joten jos unionin tuomioistuin on samaa mieltä kanssani, sen on nähdäkseni todettava, että kyseessä olevalla vaatimuksella ei ole kohdetta.

IV Ratkaisuehdotus

131. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Augstākās Tiesas Senātsin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Pääomayhtiön hallituksen naispuolista jäsentä, joka hoitaa tämän yhtiön johtotehtäviä korvausta vastaan, voidaan pitää toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY tarkoitettuna työntekijänä ja näin ollen häneen voidaan soveltaa tämän direktiivin 10 artiklassa säädettyä irtisanomissuojaa, kun hän on palvelukseen ottamistaan koskevien perusteiden mukaisesti olennainen osa yritystä, kun hän suorittaa tehtäviään määräysvaltaansa kuulumattomien yhtiön elinten, kuten yhtiökokouksen tai hallintoneuvoston, johdon alaisena ja kun nämä elimet voivat irtisanoa hänet pelkästään siitä syystä, että hän on menettänyt näiden elinten luottamuksen.

2) Direktiivin 92/85 10 artikla on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka nojalla pääomayhtiön hallituksen jäsen voidaan irtisanoa rajoituksetta, jos tässä lainsäädännössä sallitaan irtisanominen raskauteen liittyvistä syistä.