DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

11. november 2010 *

I sag C-232/09,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Augstākās tiesas Senāts (Letland) ved afgørelse af 13. maj 2009, indgået til Domstolen den 25. juni 2009, i sagen:

Dita Danosa

mod

LKB Līzings SIA, har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J.N. Cunha Rodrigues, og dommerne A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (refererende dommer) og P. Lindh,

* Processprog: lettisk.

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: fuldmægtig C. Strömholm,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 1. juli 2010,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Dita Danosa ved zvērināta advokāte V. Liberte og zvērināta advokāta palīgs A. Rasa

— LKB Līzings SIA ved zvērināts advokāts L. Liepa, S. Kravale og M. Zalāns

— den lettiske regering ved K. Drēviņa og Z. Rasnača, som befuldmægtigede

— den græske regering ved M. Apessos, S. Trekli og S. Vodina, som befuldmægtigede

— den ungarske regering ved R. Somssich, M. Fehér og K. Szíjjártó, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved A. Sauka og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 2. september 2010,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348, s. 1).

2 Anmodningen er indgivet i forbindelse med en sag mellem Dita Danosa og LKB Līzings SIA (herefter »LKB«) vedrørende en beslutning truffet af dette anpartsselskabs generalforsamling om at bringe Dita Danosas funktion som medlem af styrelseskomitéen i nævnte selskab til ophør.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

Direktiv 76/207/EØF

3 Artikel 2, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EFT L 269, s. 15, herefter »direktiv 76/207«), bestemmer, at »[p]rincippet om ligebehandling […] indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling«.

4 Artikel 2, stk. 7, i direktiv 76/207 bestemmer, at dette direktiv »gælder med forbehold af bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særligt i forbindelse med graviditet og moderskab«. Den fastsætter endvidere, at enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med svangerskab eller barselsorlov som omhandlet i direktiv 92/85 udgør forskelsbehandling som defineret i direktiv 76/207.

5 Artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 bestemmer:

»Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse […]«

Direktiv 86/613/EØF

6 Artikel 1 i Rådets direktiv 86/613/EØF af 11. december 1986 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder i landbrugserhverv, samt om beskyttelse af kvinder i selvstændige erhverv i forbindelse med graviditet og barsel (EFT L 359, s. 56) bestemmer:

»Dette direktiv har til formål at sikre, at princippet om ligebehandling i overensstemmelse med nedenstående bestemmelser anvendes i medlemsstaterne på mænd og

kvinder i selvstændige erhverv eller medhjælpende mænd og kvinder i sådanne erhverv for så vidt angår de områder, der ikke er omfattet af direktiv 76/207/EØF og [Rådets direktiv] 79/7/EØF [af 19.december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979 L 6, s. 24)].«

7 En selvstændig erhvervsdrivende defineres i artikel 2, litra a), i direktiv 86/613 som enhver, der på vilkår fastsat i den nationale lovgivning arbejder i egen virksomhed med gevinst for øje.

8 Direktivets artikel 3 bestemmer, at princippet om ligebehandling i henhold til dette direktiv indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte bl.a. under henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

9 Direktivets artikel 8 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne forpligter sig til at undersøge, om og i givet fald på hvilke betingelser kvindelige selvstændige erhvervsdrivende og selvstændige erhvervsdrivendes ægtefæller, i tilfælde af afbrydelse af erhvervsaktiviteten som følge af graviditet eller barsel:

kan få adgang til en afløsningsordning eller til sociale tjenester, der ydes lokalt

eller

kan sikres ret til kontante ydelser inden for rammerne af en social sikringsordning eller enhver anden offentlig ordning med henblik på social tryghed.«

Direktiv 92/85

10 Niende og femtende betragtning til direktiv 92/85 har følgende ordlyd:

»[F]oranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som ammer, eller som lige har født, må ikke føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet, og må ikke berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder.

[…]

[R]isikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, afskediges på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand, og der bør derfor vedtages et forbud mod afskedigelse.«

11 Artikel 2, litra a), i direktiv 92/85 definerer en gravid arbejdstager som »enhver arbejdstager, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis«.

12 Direktivets artikel 10 har følgende ordlyd:

»For at sikre, at arbejdstagere[, som er gravide, som lige har født, eller som ammer,] som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.

3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstageren som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1).«

Nationale bestemmelser

Lov om arbejdsforhold

13 Artikel 3 i lov om arbejdsforhold (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr. 105) definerer en arbejdstager som en fysisk person, der på grundlag af en arbejdskontrakt mod et aftalt vederlag udfører et bestemt arbejde efter en arbejdsgivers anvisninger.

14 Denne lovs artikel 4 definerer en arbejdsgiver som en fysisk eller juridisk person, eller et personselskab med status af juridisk person, der beskæftiger mindst én arbejdstager på grundlag af en arbejdskontrakt.

15 Nævnte lovs artikel 44, stk. 3, bestemmer:

»Der indgås en arbejdskontrakt med medlemmerne af et kapitalselskabs ledende instanser, medmindre de ansættes på grundlag af en anden civilretlig kontrakt. Hvis et selskabs medlemmer af de ledende instanser udnævnes på grundlag af en arbejdskontrakt, indgås denne for en bestemt varighed.«

16 Artikel 109 i lov om arbejdsforhold, der har overskriften »Forbud og begrænsninger for arbejdsgiveren med hensyn til at bringe en arbejdskontrakt til ophør«, bestemmer:

»1. Det er forbudt en arbejdsgiver at opsige en kvindes arbejdskontrakt under hendes graviditet og i året efter, at hun har født, og hvis hun ammer, i hele ammeperioden, med undtagelse af de tilfælde, der er fastsat i artikel 101, stk. 1, nr. 1), 2), 3), 4), 5) og 10).«

Lov om handel

17 Artikel 221 i lov om handel (Komerclikums, *Latvijas Vēstnesis*, 2000, nr. 158/160) er affattet som følger:

»1. Styrelseskomitéen er selskabets udøvende organ, som leder og repræsenterer selskabet.

[…]

5. Styrelseskomitéen har pligt til at informere generalforsamlingen om de aftaler, der indgås mellem selskabet og en selskabsdeltager, samt mellem et bestyrelsesmedlem og et medlem af styrelseskomitéen.

6. Styrelseskomitéen har pligt til mindst én gang i kvartalet at tilstille bestyrelsen en redegørelse for selskabets aktiviteter og finansielle situation og pligt til uden ophold at informere bestyrelsen, hvis selskabets finansielle situation forværres, eller om andre omstændigheder, der er af væsentlig betydning for selskabets økonomiske aktiviteter.

[…]

8. Styrelseskomitéens medlemmer har krav på et vederlag, der modsvarer deres ansvar og selskabets finansielle situation. Vederlagets størrelse besluttes af bestyrelsen eller af generalforsamlingen, såfremt en bestyrelse ikke er oprettet.«

18 Artikel 224 i lov om handel, der har overskriften »Udnævnelse og afskedigelse af medlemmer af styrelseskomitéen«, bestemmer:

»1. Generalforsamlingen udnævner og afskediger medlemmerne af styrelseskomitéen. Generalforsamlingen tilstiller handelsregisterkontoret en meddelelse om tilbagekaldelse af mandatet for medlemmerne af komitéen, ændring af deres ret til repræsentation eller udnævnelse af nye medlemmer. Meddelelsen er vedlagt et uddrag af generalforsamlingens mødereferat, der indeholder den pågældende beslutning.

[…]

3. Medlemmerne af styrelseskomitéen udnævnes for tre år, medmindre vedtægterne fastsætter en kortere varighed.

4. Medlemmerne af styrelseskomitéen kan afskediges ved en beslutning truffet af generalforsamlingen. Hvis selskabet har en bestyrelse, kan denne suspendere medlemmerne af styrelseskomitéen, indtil generalforsamlingen træffer beslutning, men kun i en periode på højst to måneder.

[…]

6. Vedtægterne kan bestemme, at medlemmerne af styrelseskomitéen kun kan afskediges af en alvorlig grund. Ved alvorlig grund forstås en overtrædelse af mandatet, manglende opfyldelse af forpligtelser, manglende evne til at lede selskabet, handlinger i strid med selskabets interesser, samt at tilliden til medlemmet er ophørt.«

Lov om social sikring

19 Lov om social sikring (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis*, 1997, nr. 274/276), som indeholder de grundlæggende principper om social sikring og regulerer de finansielle og organisatoriske strukturer, anerkender i sin artikel 1, litra c), medlemmer af handelsselskabers styrelseskomité som lønmodtagere.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

20 Aktieselskabet Latvijas Krājbanka AS udnævnte ved beslutning af 21. december 2006 om stiftelsen af LKB sagsøgeren i hovedsagen til eneste medlem af sidstnævnte selskabs styrelseskomité (»valde«).

21 Ved beslutning af 11. januar 2007 fastsatte LKB's bestyrelse (»padome«) vederlaget for medlemmerne af selskabets styrelseskomité samt supplerende betingelser, og overlod det til sin formand at indgå de nødvendige aftaler for at sikre denne beslutnings gennemførelse.

22 Ifølge forelæggelsesafgørelsen blev der ikke indgået en civilretlig kontrakt om udførelse af opgaven som medlem af styrelseskomitéen. LKB har bestridt denne påstand og har gjort gældende, at der blev indgået en fuldmagtsaftale med Dita Danosa. Sidstnævnte ønskede at indgå en ansættelseskontrakt, men LKB foretrak at lade hende udføre opgaven som medlem af styrelseskomitéen på grundlag af et mandat.

23 LKB's generalforsamling (»dalībnieku sapulce«) besluttede den 23. juli 2007 at bringe Dita Danosas funktion som medlem af styrelseskomitéen til ophør. Et attesteret eksemplar af generalforsamlingens møderefera blev tilstillet hende den 24. juli 2007.

24 Dita Danosa var af den opfattelse, at hun ulovligt var blevet afsat fra sit hverv, og hun anlagde derfor den 31. august 2007 sag ved Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (Rigas distriktsdomstol) mod LKB.

25 Dita Danosa gjorde for denne ret gældende, at hun efter sin udnævnelse korrekt havde varetaget sine erhvervsmæssige forpligtelser, som fulgte af selskabets vedtægter og styrelseskomitéens forretningsorden. Sagsøgeren anførte endvidere, at eftersom hun havde modtaget et vederlag for sit arbejde og optjent ret til ferie, måtte det antages, at der forelå et ansættelsesforhold. Eftersom hun på afskedigelsestidspunktet var i 11. graviditetsuge, var afskedigelsen i strid med artikel 109 i lov om arbejdsforhold, hvoraf fremgår, at det er forbudt at afskedige gravide arbejdstagere. Ifølge Dita Danosa foreligger der en konflikt mellem artikel 224, stk. 4, i lov om handel, som bemyndiger generalforsamlingen til på ethvert tidspunkt at afskedige medlemmer af styrelseskomitéen, og artikel 109, stk. 1, i lov om arbejdsforhold, som inden for det sociale område giver gravide kvinder visse garantier.

26 LKB blev frifundet ved både første instans og appelretten, og Dita Danosa indgav derfor kassationsanke til den forelæggende ret.

27 Dita Danosa gjorde for kassationsinstansen gældende, at hun bør anses for arbejdstager i EU-retlig forstand, uanset om hun betragtes som sådan i henhold til lettisk ret. Når der i øvrigt tages hensyn til forbuddet mod afskedigelse i artikel 10 i direktiv 92/85 og til den væsentlige interesse, som denne bestemmelse skal beskytte

i retsforhold af enhver art, hvori et retligt ansættelsesforhold kan identificeres, har Letland pligt til med alle midler, herunder retslige midler, at sikre overholdelsen af de retlige og sociale garantier, som gives til fordel for gravide arbejdstagere.

28 LKB gjorde heroverfor gældende, at medlemmerne af et kapitalselskabs styrelseskomité ikke udfører de opgaver, der påhviler dem, efter en anden persons anvisninger og derfor ikke kan anses for arbejdstagere i EU-retlig forstand. Under hensyntagen til det tillidsforhold, der kræves til varetagelsen af den opgave, som medlemmerne af et kapitalselskabs styrelseskomité er pålagt, er det således fuldt berettiget at fastsætte forskellige beskyttelsesniveauer for arbejdstagere og medlemmer af en sådan komité. EU-retten sondrer udtrykkeligt mellem personer, der udfører deres opgaver efter arbejdsgiverens anvisninger, og personer, der udøver en ledelsesbeføjelse, og som grundlæggende er arbejdsgiverens repræsentanter og ikke dennes underordnede.

29 Den forelæggende ret har anført, at det kan udledes af Domstolens praksis vedrørende begrebet arbejdstager samt af formålet om beskyttelse af gravide kvinder mod afskedigelse som omhandlet i direktiv 92/85, at når et medlem af et selskabs styrelseskomité falder ind under anvendelsesområdet for dette begreb, finder artikel 10 i direktiv 92/85 anvendelse på vedkommende, selv om artikel 224, stk. 4, i lov om handel ikke indeholder nogen begrænsninger med hensyn til afskedigelse af de personer, som er omhandlet heri, uanset om medlemmet af nævnte komité er ansat i henhold til en ansættelseskontrakt eller ej. Ifølge den forelæggende ret indeholder både direktiv 76/207 og direktiv 92/85 et forbud mod at bringe en gravid kvindes ansættelsesforhold til ophør.

30 Da Augstākās tiesas Senāts mener, at den indbragte sag rejser spørgsmål om fortolkning af EU-retten, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal et medlem af et kapitalselskabs ledende organ anses for en »arbejdstager« i fællesskabsrettens forstand?

2) Er den omstændighed, at artikel 224, stk. 4, i den lettiske handelslov tillader at afskedige et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité uden nogen begrænsninger, navnlig uden hensyn til det pågældende medlems graviditet, uforenelig med artikel 10 i direktiv 92/85 og Domstolens praksis?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkninger

31 Det bemærkes indledningsvis, at baggrunden for tvisten i hovedsagen under retsmødet gav anledning til indsigelser, der hovedsageligt omhandlede de grunde, der førte til LKB's beslutning om at bringe Dita Danosas funktion som medlem af selskabets styrelseskomité til ophør, og spørgsmålet om sagsøgeren i hovedsagen havde underrettet selskabet om sin graviditet og, såfremt dette var tilfældet, på hvilket tidspunkt.

32 Mens LKB har gjort gældende, at Dita Danosas graviditet ikke havde nogen indflydelse på beslutningen om at bringe hendes funktion til ophør, og har anført, at sidstnævnte ikke selv har hævdet, at hendes afskedigelse skete på grundlag af hendes graviditet, har sagsøgeren i hovedsagen bestridt den af LKB fremførte version af de faktiske omstændigheder og har gjort gældende, at hendes afskedigelse var begrundet i hendes graviditet, og hun har forsøgt at klarlægge omstændighederne i forbindelse med vedtagelsen af beslutningen om afskedigelse.

33 Det tilkommer den nationale ret at fastslå de faktiske omstændigheder, der har givet anledning til tvisten i hovedsagen, og at fastslå, hvilke konsekvenser disse har for den afgørelse, som retten skal træffe (jf. bl.a. dom af 16.9.1999, sag C-435/97, WWF m.fl., Sml. I, s. 5613, præmis 32).

34 Inden for rammerne af kompetencefordelingen mellem Unionens retsinstanser og de nationale domstole tilkommer det nemlig principielt den nationale ret at efterprøve, at de betingelser, der indebærer, at en EU-retlig bestemmelse finder anvendelse, er opfyldt i den sag, der verserer for den, idet Domstolen dog i en præjudiciel forelæggelsessag i givet fald kan give nærmere oplysninger med henblik på at vejlede den nationale ret i dens fortolkning (jf. i denne retning dom af 4.7.2000, sag C-424/07, Haim, Sml. I, s. 5123, præmis 58, og af 4.6.2009, forenede sager C-22/08 og C-23/08, Vatsouras og Koupatantze, Sml. I, s. 4585, præmis 23).

35 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, er spørgsmålene i den foreliggende sag baseret på en forudsætning om, at afskedigelsen af Dita Danosa fra hendes funktion som medlem af LKB's styrelseskomité enten skete eller kunne være sket hovedsageligt på grund af hendes graviditet. Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt en national bestemmelse, der, selv om den forbyder afskedigelser begrundet i graviditet, dog ikke fastsætter nogen begrænsninger med hensyn til afskedigelse af et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité, er forenelig med EU-retten.

36 Det tilkommer under disse omstændigheder Domstolen at besvare de præjudicielle spørgsmål om fortolkning af EU-retten, som den forelæggende ret har stillet, idet det overlades til sidstnævnte at efterprøve de konkrete elementer i den tvist, som er indbragt for den, og herunder navnlig at træffe afgørelse vedrørende spørgsmålet, om den omtvistede afskedigelse hovedsageligt var begrundet i sagsøgeren i hovedsagens graviditet.

37 For så vidt som det synspunkt, som den lettiske regering og Europa-Kommissionen har indtaget vedrørende de faktiske omstændigheder i hovedsagen, har rejst tvivl om de præjudicielle spørgsmåls relevans for afgørelsen af den tvist, som den nationale ret skal tage stilling til, er det tilstrækkeligt at bemærke, at intet i forelæggelsesafgørelsen giver grundlag for at antage, at disse spørgsmål, hvis nytte den forelæggende ret i øvrigt har forklaret, er af en åbenbar hypotetisk karakter eller savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand.

Om det første spørgsmål

38 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité, som udfører ydelser for selskabet, skal anses for en arbejdstager i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 92/85.

39 Ifølge fast retspraksis kan begrebet arbejdstager i dette direktivs forstand ikke fortolkes forskelligt, alt efter hvilken national lovgivning der er tale om, og det må defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer de pågældende personers rettigheder og pligter i arbejdsforholdet. Det væsentligste kendetegn ved arbejdsforholdet er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter

dennes anvisninger (jf. analogt, i forbindelse med arbejdskraftens frie bevægelighed og princippet om lige løn til mænd og kvinder, dom af 3.7.1986, sag 66/85, Lawrie-Blum, Sml. s. 2121, præmis 16 og 17, af 13.1.2004, sag C-256/01, Allonby, Sml. I, s. 873, præmis 67, og, i forbindelse med direktiv 92/85, af 20.9.2007, sag C-116/06, Kiiski, Sml. I, s. 7643, præmis 25).

40 Det forhold, at arbejdsforholdet efter national ret har en sui generis-karakter, er ikke afgørende for arbejdstagerbegrebet i EU-rettens forstand (jf. Kiiski-dommen, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis). Såfremt en person opfylder de betingelser, der er opregnet i denne doms præmis 39, er karakteren af retsforholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver ikke afgørende for anvendelsen af direktiv 92/85 (jf. analogt, i forbindelse med arbejdskraftens frie bevægelighed, dom af 31.5.1989, sag 344/87, Bettray, Sml. s. 1621, præmis 16, og af 26.2.1992, sag C-357/89, Raulin, Sml. I, s. 1027, præmis 10).

41 Den formelle betegnelse som selvstændig erhvervsdrivende i henhold til national ret er endvidere ikke til hinder for, at en person bør kvalificeres som arbejdstager i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 92/85, hvis vedkommendes uafhængighed kun er fiktiv og dermed skjuler, at der foreligger et arbejdsforhold i dette direktivs forstand (jf. analogt Allonby-dommen, præmis 71).

42 Heraf følger, at den betegnelse, der i lettisk ret anvendes om forholdet mellem et kapitalselskab og medlemmerne af dette selskabs styrelseskomité, eller den omstændighed, at et sådant selskab og medlemmerne af nævnte komité ikke har indgået en ansættelseskontrakt, i modsætning til hvad LKB har gjort gældende, ikke kan være afgørende for det nævnte forholds kvalificering med henblik på anvendelsen af direktiv 92/85.

43 Som det fremgår af indlæggene for Domstolen, er det i den foreliggende sag ubestridt, at Dita Danosa mod vederlag på behørig vis har udført ydelser for LKB, idet hun som eneste medlem af styrelseskomitéen udførte de opgaver, som var hende pålagt i medfør af selskabets vedtægter og styrelseskomitéens interne forretningsorden. I modsætning til hvad LKB har gjort gældende, er det i denne henseende uden betydning, at sagsøgeren i hovedsagen selv var ansvarlig for at udarbejde denne forretningsorden.

44 I de nævnte indlæg gøres der derimod forskellige opfattelser gældende vedrørende spørgsmålet, om der mellem Dita Danosa og LKB fandtes et underordnelsesforhold, og ligeledes om, hvilken grad af underordnelsesforhold der ifølge Domstolens praksis kræves for så vidt angår begrebet arbejdstager i EU-retlig forstand i almindelighed og i forhold til direktiv 92/85 i særdeleshed.

45 LKB og den lettiske og den græske regering har gjort gældende, at hvad angår medlemmer af et kapitalselskabs styrelseskomité findes der ikke for sådanne medlemmer det underordnelsesforhold, som ifølge Domstolens praksis kræves. LKB og den lettiske regering har gjort gældende, at et medlem af en styrelseskomité, såsom sagsøgeren i hovedsagen, i almindelighed udfører sine forpligtelser på selvstændig vis på grundlag af en fuldmagtsaftale og uden at modtage anvisninger. De har understreget, at forholdet mellem på den ene side deltagerne i et kapitalselskab og/eller alt efter omstændighederne bestyrelsen og på den anden side medlemmerne af styrelseskomitéen skal være baseret på tillid, således at arbejdsforholdet mellem parterne skal kunne bringes til ophør, hvis denne tillid er forsvundet.

46 Spørgsmålet, om der foreligger et underordnelsesforhold i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i den ovenstående definition af begrebet arbejdstager, skal besvares i hvert enkelt tilfælde under hensyntagen til alle de elementer og omstændigheder, der kendetegner forholdet mellem parterne.

47 Betegnelsen medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité kan ikke i sig selv udelukke, at sagsøgeren i hovedsagen befandt sig i et underordnelsesforhold i forhold til dette selskab. Der skal nemlig foretages en undersøgelse af de betingelser, hvorunder komitémedlemmet er blevet ansat, arten af de funktioner, som medlemmet er blevet tildelt, rammerne, inden for hvilke disse funktioner udføres, rækkevidden af den pågældendes beføjelser og det tilsyn, den pågældende er underlagt i selskabet, såvel som de omstændigheder, hvorunder den pågældende kan afskediges.

48 For det første viser en undersøgelse af disse elementer i hovedsagen, således som generaladvokaten har anført i punkt 77-84 i forslaget til afgørelse, at Dita Danosa frem for alt blev udnævnt som eneste medlem af LKB's styrelseskomité for en tidsbegrænset periode på tre år, at hun forvaltede selskabets formue, ledede selskabet og repræsenterede det i dets relationer udadtil, og at hun indgik som en integrerende del af selskabet. Som svar på et spørgsmål stillet af Domstolen under retsmødet fremgår det, at det ikke er muligt at fastslå, hvem eller hvilket organ der udnævnte sagsøgeren i hovedsagen.

49 Selv om Dita Danosa rådede over et skøn i udøvelsen af sine funktioner, skulle hun endvidere aflægge beretning om sin forvaltning til bestyrelsen og skulle samarbejde med denne.

50 Det fremgår endelig af de sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, at et medlem af en styrelseskomité i henhold til lettisk ret kan afskediges fra sin funktion ved beslutning truffet af generalforsamlingen, i givet fald efter at være blevet suspenderet af bestyrelsen. Beslutningen om afskedigelse af Dita Danosa er således blevet truffet af et organ, som hun i så fald ikke kontrollerede, og som på ethvert tidspunkt kunne træffe beslutninger mod hendes vilje.

51 Selv om det ikke kan udelukkes, at medlemmer af et selskabs ledende organ, såsom en styrelseskomité, ikke er omfattet af begrebet arbejdstager, således som dette er defineret i denne doms præmis 39 — i betragtning af de specifikke funktioner, som disse er pålagt, de rammer, inden for hvilke disse funktioner udføres og på hvilken måde — forholder det sig ikke desto mindre således, at et medlem af en sådan komité, som mod vederlag udfører ydelser for det selskab, som har udnævnt vedkommende, og hvori vedkommende indgår som en integrerende del, som udfører sin virksomhed efter anvisninger fra eller under tilsyn af et andet organ i selskabet, og som på ethvert tidspunkt kan afskediges fra sin funktion uden begrænsninger, umiddelbart opfylder betingelserne for at blive anset for arbejdstager i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i Domstolens ovennævnte praksis.

52 Hvad angår begrebet »gravid arbejdstager« bemærkes, at dette i artikel 2, litra a), i direktiv 92/85 defineres som »enhver arbejdstager, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis«.

53 Med henblik på anvendelsen af dette direktiv har EU-lovgiver villet give begrebet »gravid arbejdstager« en selvstændig betydning i EU-retten, selv om der i den del af definitionen, der omhandler de nærmere bestemmelser for arbejdstagerens underretning af sin arbejdsgiver om graviditeten, henvises til national lovgivning og/eller praksis (Kiiski-dommen, præmis 24).

54 Hvad angår spørgsmålet, om LKB i hovedsagen var blevet underrettet om Dita Danosas graviditet, bemærkes på den ene side — således som det fremgår af denne doms præmis 33 — at det tilkommer den forelæggende ret og ikke Domstolen at bedømme de relevante faktiske omstændigheder i den foreliggende sag.

55 Selv om artikel 2, litra a), i direktiv 92/85 henviser til national lovgivning og/eller praksis for så vidt angår de nærmere bestemmelser for arbejdstagerens underretning af sin arbejdsgiver om graviditeten, forholder det sig ikke desto mindre således, at disse nærmere bestemmelser imidlertid på den anden side ikke kan medføre, at den særlige beskyttelse af kvinder, der er fastsat i samme direktivs artikel 10, der forbyder afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, mister sit indhold. Hvis arbejdsgiveren fik kendskab til arbejdstagerens graviditet uden formelt at være blevet underrettet herom af den pågældende selv, ville det være i strid med formålet og ånden i direktiv 92/85 at fortolke direktivets artikel 2, litra a), indskrænkende og at nægte den omhandlede arbejdstager den beskyttelse mod afskedigelse, der er omhandlet i nævnte artikel 10.

56 På baggrund af disse betragtninger skal det første spørgsmål herefter besvares med, at et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité, som udfører ydelser for selskabet og indgår som en integrerende del heraf, skal anses for at have egenskab af arbejdstager i henhold til direktiv 92/85, såfremt medlemmets virksomhed udføres inden for en vis periode, efter anvisninger fra eller under tilsyn af et andet organ i selskabet, og såfremt medlemmet for denne virksomhed modtager et vederlag. Det tilkommer den forelæggende ret at foretage den nødvendige efterprøvelse af de faktiske omstændigheder med henblik på at vurdere, om dette er tilfældet i den tvist, som er blevet indbragt for den.

Om det andet spørgsmål

57 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 10 i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som tillader at afskedige et medlem af

et kapitalselskabs styrelseskomité uden begrænsninger, navnlig uden hensyn til den pågældendes graviditet.

58 For så vidt angår rækkevidden af forbuddet mod afskedigelse i artikel 10 i direktiv 92/85 bemærkes indledningsvis, at formålet med direktiv 92/85 er en forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

59 Domstolen havde allerede før direktiv 92/85 trådte i kraft fastslået, at i medfør af princippet om forbud mod forskelsbehandling, og navnlig bestemmelserne i direktiv 76/207, skal en kvinde beskyttes mod afskedigelse ikke blot under barselsorloven, men under hele graviditeten. Ifølge Domstolen kan en afskedigelse i denne periode kun berøre kvinder og er følgelig udtryk for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. i denne retning dom af 8.11.1990, sag C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Sml. I, s. 3979, præmis 13, af 30.6.1998, sag C-394/96, Brown, Sml. I, s. 4185, præmis 24-27, og af 11.10.2007, sag C-460/06, Paquay, Sml. I, s. 8511, præmis 29).

60 Det er netop i betragtning af risikoen for, at en eventuel afskedigelse kan indvirke på den fysiske og psykiske tilstand hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, herunder den særlig alvorlige risiko for, at den gravide arbejdstager tilskyndes til frivilligt at lade sit svangerskab afbryde, at EU-lovgiver ved artikel 10 i direktiv 92/85 har indført en særlig beskyttelse af kvinder ved at udstede forbuddet mod afskedigelse i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven (jf. Paquay-dommen, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

61 Hvad angår denne periode foreskriver artikel 10 i direktiv 92/85 ikke nogen undtagelse fra eller fravigelse af forbuddet mod afskedigelse af gravide arbejdstagere, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, og på betingelse af, at arbejdsgiveren skriftligt giver en berettiget begrundelse for afskedigelsen (dom af 14.7.1994, sag C-32/93, Webb, Sml. I, s. 3567, præmis 22, Brown-dommen, præmis 18, dom af 4.10.2001, sag C-109/00, Tele Danmark, Sml. I, s. 6993, præmis 27, og Paquay-dommen, præmis 31).

62 I tilfælde af at den forelæggende ret i den foreliggende sag måtte finde, at Dita Danosa er omfattet af begrebet »gravid arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 92/85, og at beslutningen om afskedigelse i hovedsagen hovedsageligt blev truffet af grunde, der har forbindelse med hendes graviditet, bemærkes, at en sådan beslutning, selv om den er truffet i henhold til nationale bestemmelser, der tillader afskedigelse af et medlem af en styrelseskomité uden begrænsninger, er uforenelig med forbuddet mod afskedigelse som fastsat i direktivets artikel 10.

63 En beslutning om afskedigelse, der er truffet i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven som følge af grunde, der ikke har forbindelse med sagsøgeren i hovedsagens graviditet, er derimod ikke uforenelig med nævnte artikel 10, dog på den betingelse, at arbejdsgiveren skriftligt har givet en berettiget begrundelse af afskedigelsen, og at afskedigelsen af den pågældende var tilladt efter national lovgivning og/eller praksis i henhold til bestemmelserne i direktivets artikel 10, nr. 1) og 2).

64 I tilfælde af at den forelæggende ret i den foreliggende sag måtte finde, at der under hensyntagen til den virksomhed, som Dita Danosa har udført, og de rammer, inden for hvilke denne virksomhed er udført, ikke af direktiv 92/85 kan udledes en beskyttelse mod afskedigelse af et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité, idet hun

ikke har egenskab af »gravid arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i dette direktiv, skal det undersøges, om sagsøgeren i hovedsagen eventuelt kan påberåbe sig beskyttelsen mod forskelsbehandling på grundlag af køn i henhold til direktiv 76/207, en regel, som den forelæggende ret ikke har henvist til i sine præjudicielle spørgsmål, men som denne ret og visse parter i sagen, der har afgivet indlæg for Domstolen, har nævnt.

65 I denne forbindelse bemærkes, at i henhold til artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 betyder »[a]nvendelse af princippet om ligebehandling […], at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn for så vidt angår […] ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse«.

66 Som det fremgår af denne doms præmis 59, skal en kvinde i medfør af princippet om forbud mod forskelsbehandling, og navnlig bestemmelserne i direktiv 76/207, beskyttes mod afskedigelse ikke blot under barselsorloven, men under hele graviditeten. Ifølge Domstolen kan en afskedigelse af en arbejdstager som følge af graviditet eller af grunde, der hovedsageligt har forbindelse med graviditet, kun berøre kvinder og er følgelig udtryk for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. Paquay-dommen, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

67 Det bemærkes, at den omstændighed, at opdragsgiveren ensidigt tilbagekalder mandatet inden udløbet af den aftalte periode som følge af opdragstagerens graviditet eller af grunde, der hovedsageligt har forbindelse hermed, kun kan berøre kvinder. Selv hvis det antages, at Dita Danosa ikke har egenskab af »gravid arbejdstager« i den brede forstand, der er fastsat i direktiv 92/85, ville det være uforeneligt med det beskyttelsesformål, der forfølges med artikel 2, stk. 7, i direktiv 76/207, at anerkende, at

et selskab kan afskedige medlemmer af dets styrelseskomité, der udfører funktioner som de i hovedsagen beskrevne, for så vidt som denne afskedigelse hovedsageligt er begrundet i den pågældendes graviditet.

68 Som Domstolen allerede har fastslået, er formålet med EU-reglerne vedrørende lighed mellem mænd og kvinder på området for de rettigheder, der tilkommer kvinder, som er gravide eller lige har født, at beskytte kvindelige arbejdstagere før og efter fødslen (jf. dom af 8.9.2005, sag C-191/03, McKenna, Sml. I, s. 7631, præmis 42).

69 Dette formål, som ligger til grund for både direktiv 92/85 og direktiv 76/207, kan ikke opnås, hvis den beskyttelse mod afskedigelse, som i henhold til EU-retten tilkommer gravide kvinder, afhænger af den formelle kvalifikation af deres ansættelsesforhold i national ret eller af det valg, der med hensyn til deres ansættelse er foretaget mellem den ene eller anden type kontrakt.

70 Som det fremgår af denne doms præmis 33, tilkommer det den forelæggende ret at fastslå de relevante omstændigheder i den tvist, som er blevet indbragt for den, og at efterprøve, om beslutningen om afskedigelse hovedsageligt var begrundet i sagsøgeren i hovedsagens graviditet, således som de forelagte præjudicielle spørgsmål forudsætter. I bekræftende fald er det uden betydning, om nævnte sagsøger er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 92/85, direktiv 76/207, eller, for så vidt som den forelæggende ret måtte betegne hende som »selvstændig erhvervsdrivende«, direktiv 86/613, der finder anvendelse på selvstændige erhvervsdrivende, og som, således som det fremgår af direktivets artikel 1, supplerer direktiv 76/207 for så vidt angår anvendelsen af princippet om ligebehandling for disse arbejdstagere ved i lighed med sidstnævnte direktiv at forbyde enhver form for direkte og indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn. Uanset hvilket direktiv der finder anvendelse, er den afgørende omstændighed, at der sikres den pågældende den beskyttelse, som der tilkommer

gravide kvinder i henhold til EU-retten i de tilfælde, hvor det retsforhold, der forbandt hende med en anden person, er blevet brudt som følge af hendes graviditet.

71 Denne konklusion styrkes desuden af det princip om ligestilling af mænd og kvinder, der er fastsat i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som bestemmer, at denne ligestilling skal sikres på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

72 For så vidt angår den bevisbyrderegel, der finder anvendelse på omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede, bemærkes endelig, at det påhviler den nationale ret at anvende de relevante bestemmelser i Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EFT 1998 L 14, s. 6), der i henhold til artikel 3, stk. 1, litra a), finder anvendelse på situationer, som er omhandlet i direktiv 76/207 og 92/85, for så vidt som der er tale om forskelsbehandling på grundlag af køn.

73 Med hensyn hertil følger det af artikel 4, stk. 1, i direktiv 97/80, at når personer, der anser sig for krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, og for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

74 På baggrund af ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål herefter besvares med, at artikel 10 i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som tillader at afskedige et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité uden begrænsninger, når den pågældende person har egenskab af »gravid arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i dette direktiv, og når beslutningen om afskedigelse af vedkommende hovedsageligt er begrundet i dennes graviditet. Selv hvis det antages, at det omhandlede medlem af en styrelseskomité ikke har denne egenskab, kan en afskedigelse af et medlem af en styrelseskomité, som udfører funktioner som de i hovedsagen beskrevne, der er sket som følge af graviditet eller af en grund, der hovedsageligt har forbindelse hermed, ikke desto mindre kun berøre kvinder og er følgelig udtryk for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i strid med artikel 2, stk. 1 og 7, og artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207.

Sagens omkostninger

75 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

1) Et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité, som udfører ydelser for selskabet og indgår som en integrerende del heraf, skal anses for at have egenskab af arbejdstager i henhold til Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og

sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), såfremt medlemmets virksomhed udføres inden for en vis periode, efter anvisninger fra eller under tilsyn af et andet organ i selskabet, og såfremt medlemmet for denne virksomhed modtager et vederlag. Det tilkommer den forelæggende ret at foretage den nødvendige efterprøvelse af de faktiske omstændigheder med henblik på at vurdere, om dette er tilfældet i den tvist, som er blevet indbragt for den.

2) **Artikel 10 i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som tillader at afskedige et medlem af et kapitalselskabs styrelseskomité uden begrænsninger, når den pågældende person har egenskab af »gravid arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i dette direktiv, og når beslutningen om afskedigelse af vedkommende hovedsageligt er begrundet i dennes graviditet. Selv hvis det antages, at det omhandlede medlem af en styrelseskomité ikke har denne egenskab, kan en afskedigelse af et medlem af en styrelseskomité, som udfører funktioner som de i hovedsagen beskrevne, der er sket som følge af graviditet eller af en grund, der hovedsageligt har forbindelse hermed, ikke desto mindre kun berøre kvinder og er følgelig udtryk for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i strid med artikel 2, stk. 1 og 7, og artikel 3, stk. 1, litra c), i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002.**

Underskrifter