UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

11 päivänä marraskuuta 2010 *

Asiassa C-232/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Augstākās Tiesas Senāts (Latvia) on esittänyt 13.5.2009 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 25.6.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Dita Danosa

vastaan

LKB Līzings SIA,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja P. Lindh,

* Oikeudenkäyntikieli: latvia.

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 1.7.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Danosa, edustajinaan zvērināta advokāte V. Liberte ja zvērināta advokāta palīgs A. Rasa,

– LKB Līzings SIA, edustajinaan zvērināts advokāts L. Liepa sekä S. Kravale ja M. Zalāns,

– Latvian hallitus, asiamiehinään K. Drēviņa ja Z. Rasnača,

– Kreikan hallitus, asiamiehinään M. Apessos, S. Trekli ja S. Vodina,

– Unkarin hallitus, asiamiehinään R. Somssich, M. Fehér ja K. Szíjjártó,

– Euroopan komissio, asiamiehinään A. Sauka ja M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 2.9.2010 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL L 348, s. 1) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Dita Danosa ja LKB Līzings SIA (jäljempänä LKB) ja jossa on kyse tämän rajavastuuyhtiön yhtiökokouksen tekemästä päätöksestä erottaa Danosa kyseisen yhtiön hallituksen jäsenen tehtävistä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

Direktiivi 76/207/ETY

3 Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (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), 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”.

4 Direktiivin 76/207 2 artiklan 7 kohdassa säädetään, että kyseisen direktiivin ”estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella”. Lisäksi mainitussa kohdassa todetaan, että raskauteen tai direktiivissä 92/85 tarkoitettuun äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä direktiivissä 76/207 tarkoitettuna syrjintänä.

5 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:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen – –”

Direktiivi 86/613/ETY

6 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 annetun neuvoston direktiivin 86/613/ETY (EYVL L 359, s. 56) 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on seuraavien säännösten mukaisesti varmistaa, että direktiivin 76/207/ETY ja [miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen

asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19.12.1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24)] soveltamisalan ulkopuolella olevissa kysymyksissä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta sovelletaan jäsenvaltioissa itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja niihin, jotka avustavat tällaisen ammatin harjoittamisessa."

7 Direktiivin 86/613 2 artiklan a alakohdassa määritellään itsenäinen ammatinharjoittaja siten, että sillä tarkoitetaan kaikkia kansallisessa lainsäädännössä säädetyllä tavalla omaan lukuunsa ansiotoimintaa harjoittavia henkilöitä.

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

9 Mainitun direktiivin 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:

– mahdollisuus saada väliaikaista sijaisapua tai kansallisia sosiaalipalveluja;

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

Direktiivi 92/85

10 Direktiivin 92/85 9. ja 15. perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”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,

– –

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa; on huolehdittava sellaisen irtisanomisen kieltämisestä.”

11 Direktiivin 92/85 2 artiklan a alakohdassa määritellään raskaana oleva työntekijä siten, että sillä tarkoitetaan ”raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”.

12 Mainitun direktiivin 10 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jotta 2 artiklassa määritellyille [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 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa;

2) jos 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä irtisanotaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle;

3) jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta.”

Kansallinen säännöstö

Työlaki

13 Latvian työlain (Darba likums; Latvijas Vēstnesis, 2001, nro 105) 3 §:ssä työntekijän määritellään tarkoittavan luonnollista henkilöä, joka tekee työsopimuksen nojalla työnantajan johdon alaisena tiettyä työtä, josta hän saa sovitun korvauksen.

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

15 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 johtoelimen jäseniä otetaan työhön työsopimuksella, sopimus tehdään määräajaksi.”

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

”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.”

Kauppalaki

17 Latvian kauppalain (Komerclikums; Latvijas Vēstnesis, 2000, nro 158/160) 221 §:ssä säädetään seuraavaa:

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

– –

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

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.

– –

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."

18 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.”

Sosiaalivakuutuslaki

19 Sosiaalivakuutuslaissa (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu; Latvijas Vēstnesis, 1997, nro 274/276) säädetään sosiaalivakuutusten perusperiaatteista ja määritetään niiden taloudellinen ja organisatorinen rakenne, ja sen 1 §:n c kohdassa todetaan, että kaupallisten yhtiöiden hallitusten jäseniä pidetään työntekijöinä.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

20 Osakeyhtiö Latvijas Krājbanka AS nimitti LKB:n perustamisesta 21.12.2006 tekemällään päätöksellä pääasian kantajan viimeksi mainitun yhtiön ainoaksi hallituksen (valde) jäseneksi.

21 LKB:n hallintoneuvoston (padome) 11.1.2007 tekemällä päätöksellä sovittiin hallituksen jäsenten palkasta ja muista ehdoista, ja hallintoneuvoston puheenjohtajan tehtäväksi annettiin tarvittavien sopimusten tekeminen päätöksen noudattamisen takaamiseksi.

22 Ennakkoratkaisupäätöksen mukaan hallituksen jäsenelle kuuluvien velvollisuuksien täyttämisestä ei ole tehty siviilioikeudellista sopimusta. LKB kiistää tämän toteamuksen ja väittää, että Danosan kanssa tehtiin toimeksiantosopimus. Danosa oli LKB:n mukaan halunnut tehdä työsopimuksen, mutta LKB halusi mieluummin nimittää hänet hallituksen jäsenen tehtäviin toimeksiantona.

23 LKB:n yhtiökokous (dalībnieku sapulce) päätti 23.7.2007 erottaa Danosan hallituksen jäsenen tehtävästä. Hänelle lähetettiin 24.7.2007 oikeaksi todistettu ote tämän päätöksen tehneen yhtiökokouksen pöytäkirjasta.

24 Koska Danosa katsoi, että hänet oli erotettu hallituksen jäsenen tehtävästä lainvastaisesti, hän nosti 31.8.2007 kanteen Rīgas pilsētas Centra rajona Tiesassa (Riian keskustan piirituomioistuin) LKB:tä vastaan.

25 Danosa väitti mainitussa tuomioistuimessa, että hän oli nimittämisestään lähtien hoitanut asianmukaisesti yhtiöjärjestyksen ja yhtiön hallituksen työjärjestyksen mukaiset työvelvollisuutensa. Hän väitti lisäksi, että koska hän oli saanut palkkaa työstään ja koska hänelle oli myönnetty lomaa, tilanteessa oli oletettava vallitsevan työsuhde. Danosa väitti, että hänet oli erotettu tehtävästään vastoin työlain 109 §:ää, jossa kielletään raskaana olevien työntekijöiden työsopimuksen irtisanominen, sillä hän oli 11. viikolla raskaana erottamisen ajankohtana. Danosan mukaan kauppalain 224 §:n 4 momentti, jonka mukaan yhtiökokous voi erottaa yhtiön hallituksen jäseniä milloin tahansa, on ristiriidassa työlain 109 §:n 1 momentin kanssa, jossa säädetään tietyistä sosiaalisista takeista raskaana oleville naisille.

26 Danosan kanne hylättiin sekä ensimmäisessä oikeusasteessa että muutoksenhakuasteessa, minkä jälkeen hän teki kassaatiovalituksen ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

27 Danosa 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 kaikissa niissä oikeudellisissa suhteissa, joissa voidaan havaita

työsuhteen piirteitä, Latvian valtion on yritettävä kaikin käytössään olevin keinoin – mukaan luettuna lainkäyttö – varmistaa, että raskaana olevat työntekijät saavat heidän edukseen säädetyt oikeudelliset ja sosiaaliset takeet.

28 LKB sitä vastoin katsoo, että pääomayhtiöiden hallitusten jäsenet eivät hoida tehtäviään toisen henkilön johdon alaisina, joten heitä ei voida pitää unionin oikeudessa tarkoitettuina työntekijöinä. LKB:n mukaan on täysin perusteltua taata työntekijöille erilainen suojelun taso kuin pääomayhtiöiden hallitusten jäsenille, kun otetaan huomioon hallituksen jäsenen tehtävälle ominainen luottamus. Unionin oikeudessa on nimenomaisesti erotettu toisistaan ne työntekijät, jotka hoitavat tehtäviään työnantajan johdon alaisena, ja johtamisvaltaa käyttävät henkilöt, jotka ovat ennen kaikkea työnantajan edustajia eivätkä sen alaisia.

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että työntekijän käsitettä koskevasta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ja direktiivin 92/85 tavoitteesta suojella raskaana olevia naisia irtisanomiselta voidaan päätellä, että kun yhtiön hallituksen jäsen kuuluu edellä mainitun käsitteen soveltamisalaan, häneen sovelletaan direktiivin 92/85 10 artiklaa siitä huolimatta, että kauppalain 224 §:n 4 momentissa ei rajoiteta millään tavalla siinä tarkoitettujen henkilöiden erottamista, olipa kyseisen hallituksen jäsenen kanssa tehty työsopimus tai ei. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan sekä direktiivissä 76/207 että direktiivissä 92/85 kielletään raskaana olevien työntekijöiden työsuhteen päättäminen.

30 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?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Alustavat huomautukset

31 Aluksi on todettava, että unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa riitautettiin pääasian tausta erityisesti siltä osin kuin kyse on niistä syistä, joiden johdosta LKB erotti Danosan kyseisen yhtiön hallituksen jäsenen tehtävistä, ja siitä, oliko yhtiölle ilmoitettu pääasian kantajan raskaudesta, ja jos oli, niin minä päivänä.

32 LKB väitti, ettei Danosan raskaus ollut mitenkään vaikuttanut päätökseen hänen erottamisestaan, ja totesi, ettei Danosa itsekään ollut väittänyt erottamisensa johtuneen hänen raskaudestaan. Pääasian kantaja puolestaan kiisti LKB:n näkemyksen tosiseikoista väittämällä, että hänen erottamisensa syynä oli ollut hänen raskautensa, ja pyrki selventämään tähän erottamispäätökseen liittyneitä olosuhteita.

33 Kansallisen tuomioistuimen asiana on selvittää pääasian oikeudenkäynnin perustana olevat tosiseikat sekä tehdä näistä ne päätelmät, joita sen annettavana oleva päätös edellyttää (ks. mm. asia C-435/97, WWF ym., tuomio 16.9.1999, Kok., s. I-5613, 32 kohta).

34 Unionin tuomioistuinten ja kansallisten tuomioistuinten välisessä toimivallanjaossa on nimittäin pääsääntöisesti kansallisen tuomioistuimen asiana tutkia, täyttyvätkö tosiseikkoja koskevat edellytykset, joiden perusteella on sovellettava unionin oikeusnormia, kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa, ja unionin tuomioistuin voi ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tarvittaessa tehdä täsmennyksiä ohjatakseen kansallista tuomioistuinta tulkinnassa (ks. vastaavasti asia C-424/97, Haim, tuomio 4.7.2000, Kok., s. I-5123, 58 kohta ja yhdistetyt asiat C-22/08 ja C-23/08, Vatsouras ja Koupatantze, tuomio 4.7.2009, Kok., s. I-4585, 23 kohta).

35 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, esitetyt kysymykset perustuvat olettamaan siitä, että Danosan erottaminen LKB:n hallituksen jäsenen tehtävistä johtui tai on voinut johtua ensisijaisesti hänen raskaudestaan. Kansallinen tuomioistuin pohtii, onko unionin oikeuden kanssa yhteensoveltuva sellainen kansallinen säännöstö, jossa tosin kielletään irtisanominen raskauteen liittyvistä syistä mutta jossa ei kuitenkaan säädetä mistään rajoituksista pääomayhtiöiden hallitusten jäsenten erottamiselle.

36 Tässä tilanteessa unionin tuomioistuimen on vastattava kansallisen tuomioistuimen esittämiin, unionin oikeuden tulkintaa koskeviin ennakkoratkaisukysymyksiin mutta jätettävä kansallisen tuomioistuimen tehtäväksi siinä vireillä olevan oikeudenkäynnin tosiseikoista varmistuminen ja erityisesti sen kysymyksen ratkaiseminen, oliko riidanalaisen erottamispäätöksen pääasiallisena syynä ollut pääasian kantajan raskaus.

37 Sikäli kuin Latvian hallituksen ja Euroopan komission näkemyksellä pääasian tosiseikoista kyseenalaistetaan esitettyjen ennakkoratkaisukysymysten merkityksellisyys kansallisen tuomioistuimen ratkaistavana olevan oikeudenkäynnin ratkaisun kannalta, on riittävää todeta, ettei minkään ennakkoratkaisupäätöksestä ilmenevän seikan perusteella voida väittää, että nämä kysymykset – joiden hyödyllisyyden kansallinen tuomioistuin on lisäksi selittänyt – ovat selvästi hypoteettisia tai ettei niillä ole mitään yhteyttä pääasiassa kyseessä olevan asian tosiasialliseen luonteeseen tai kohteeseen.

Ensimmäinen kysymys

38 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko pääomayhtiön hallituksen jäsentä, joka suorittaa tehtäviä tälle yhtiölle, pidettävä direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä.

39 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivissä 92/85 tarkoitetun työntekijän käsitettä ei voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä vaan se määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on se, että henkilö tekee tietyn

ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia korvausta vastaan (ks. analogisesti työntekijöiden vapaan liikkuvuuden ja miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoisen palkkauksen yhteydessä asia 66/85, Lawrie-Blum, tuomio 3.7.1986, Kok., s. 2121, Kok. Ep. VIII, s. 687, 16 ja 17 kohta ja asia C-256/01, Allonby, tuomio 13.1.2004, Kok., s. I-873, 67 kohta sekä direktiivin 92/85 osalta asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007, Kok., s. I-7643, 25 kohta).

40 Työsuhteen erityislaatuisella oikeudellisella luonteella kansallisessa lainsäädännössä ei voi olla minkäänlaista vaikutusta siihen, katsotaanko henkilön olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä vai ei (ks. em. asia Kiiski, tuomion 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Mikäli henkilö täyttää tämän tuomion 39 kohdassa mainitut edellytykset, sen oikeudellisen suhteen luonteella, joka hänellä on työsuhteen toiseen osapuoleen, ei ole merkitystä direktiivin 92/85 soveltamisen kannalta (ks. analogisesti työntekijöiden vapaan liikkuvuuden yhteydessä asia 344/87, Bettray, tuomio 31.5.1989, Kok., s. 1621, 16 kohta ja asia C-357/89, Raulin, tuomio 26.2.1992, Kok., s. 1027, 10 kohta).

41 Vastaavasti myöskään se, että kansallisen oikeuden mukaan kyseessä on itsenäinen ammatinharjoittaja, ei estä sitä, että henkilön on katsottava olevan direktiivissä 92/85 tarkoitettu työntekijä, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä ja peittää kyseisessä direktiivissä tarkoitetun työsuhteen (ks. analogisesti em. asia Allonby, tuomion 71 kohta).

42 Tästä syystä pääomayhtiön ja sen hallituksen jäsenen välisen suhteen luokittelu Latvian oikeudessa tai se, että kyseisen yhtiön ja sen hallituksen jäsenten välillä ei ole tehty työsopimusta, ei – toisin kuin LKB on väittänyt – voi ratkaista mainitun suhteen luokittelemista sovellettaessa direktiiviä 92/85.

43 Kuten unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ilmenee, esillä olevassa asiassa ei ole kiistetty sitä, että Danosa suoritti säännöllisesti ja korvausta vastaan tehtäviä LKB:lle hoitaessaan hallituksen ainoan jäsenen tehtäviä, jotka hänelle oli osoitettu kyseisen yhtiön yhtiöjärjestyksessä ja hallituksen työjärjestyksessä. Toisin kuin LKB on väittänyt, asiassa ei ole merkitystä sillä, että tämän työjärjestyksen laatiminen oli annettu pääasian kantajan tehtäväksi.

44 Unionin tuomioistuimelle esitetyissä huomautuksissa ollaan sitä vastoin eri mieltä siitä, vallitsiko Danosan ja LKB:n välillä alisteisuussuhde tai alisteisuusaste, jota edellytetään unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä, joka koskee työntekijän käsitettä unionin oikeudessa yleisesti ja erityisesti direktiivissä 92/85.

45 LKB samoin kuin Latvian ja Kreikan hallitukset väittävät, että pääomayhtiön ja sen hallituksen jäsenten välillä ei vallitse unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä edellytettyä alisteisuussuhdetta. LKB ja Latvian hallitus väittävät, että pääasian kantajan kaltainen hallituksen jäsen täyttää yleensä velvoitteensa toimeksiantosopimuksen nojalla itsenäisesti ja ohjeita saamatta. LKB ja Latvian hallitus korostavat, että suhteen, joka vallitsee yhtäältä pääomayhtiön yhtiömiesten ja/tai mahdollisesti hallintoneuvoston ja toisaalta yhtiön hallituksen jäsenten välillä, on perustuttava luottamukseen siten, että osapuolten välinen työsuhde on voitava katkaista, jos tätä luottamusta ei enää ole.

46 Vastaus siihen, onko edellä mainitussa työntekijän määritelmässä tarkoitettu alisteisuussuhde olemassa, on annettava kussakin yksittäistapauksessa osapuolten välisiin suhteisiin liittyvien kaikkien seikkojen ja olosuhteiden perusteella.

47 Pääomayhtiön hallituksen jäsenyys ei itsessään voi estää sitä, että pääasian kantajalla on tällainen alisteisuussuhde kyseiseen yhtiöön. On siis syytä tutkia olosuhteet, joissa hallituksen jäsen otettiin tehtäväänsä, hänelle uskottujen tehtävien luonne, puitteet, joissa näitä tehtäviä hoidetaan, kyseisen henkilön toimivaltuuksien laajuus, yhtiössä häneen kohdistettu valvonta ja olosuhteet, joissa hänet voidaan erottaa.

48 Kuten ensinnäkin julkisasiamies huomauttaa ratkaisuehdotuksensa 77–84 kohdassa, näiden seikkojen tutkiminen nyt esillä olevassa asiassa osoittaa ennen kaikkea, että Danosa nimitettiin LKB:n hallituksen ainoaksi jäseneksi kolmen vuoden määräajaksi ja että hänen tehtäväkseen annettiin yhtiön varojen hallinnointi, yhtiön johtaminen ja sen edustaminen ja että hän oli olennainen osa kyseistä yhtiötä. Unionin tuomioistuimen istunnossa esittämään kysymykseen annetusta vastauksesta ei selvinnyt, kuka tai mikä elin oli nimittänyt pääasian kantajan tehtäväänsä.

49 Vaikka Danosalla oli laaja harkintavalta tehtäviään hoitaessaan, hänen oli kuitenkin tehtävä tili hallinnostaan hallintoneuvostolle ja toimittava yhteistyössä tämän kanssa.

50 Unionin tuomioistuimelle esitetystä asiakirja-aineistosta ilmenee, että Latvian oikeudessa hallituksen jäsen voidaan erottaa tehtävistään yhtiömiesten päätöksellä ja tarvittaessa hänet voidaan tätä ennen vapauttaa tehtävistään hallintoneuvoston päätöksellä. Päätöksen Danosan erottamisesta on täten tehnyt elin, jota hän itse ei oletettavasti valvonut ja joka saattoi tehdä päätöksensä milloin vain vastoin kyseisen henkilön tahtoa.

51 Vaikka ei olekaan mahdotonta, että hallituksen kaltaisen yhtiön johtoelimen jäsenet eivät kuulu tämän tuomion 39 kohdassa esitetyn työntekijän käsitteen piiriin – kun otetaan huomioon heille uskotut erityiset tehtävät ja toimintaympäristö, jossa he näitä tehtäviään hoitavat, sekä tapa, miten näitä tehtäviä hoidetaan – tästä huolimatta hallituksen jäsen, joka suorittaa korvausta vastaan tehtäviä hänet nimittäneelle yhtiölle, jonka olennainen osa hän on, ja joka harjoittaa toimintaansa tämän yhtiön jonkin muun elimen johdon tai valvonnan alaisena ja joka voidaan milloin tahansa erottaa toimestaan rajoituksetta, täyttää ensi näkemältä edellytykset, joiden on täytyttävä, jotta hänet voidaan luokitella työntekijäksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitetulla tavalla.

52 ”Raskaana olevan työntekijän” käsite määritellään direktiivin 92/85 2 artiklan a alakohdassa siten, että sillä tarkoitetaan ”raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan”.

53 Direktiivin 92/85 soveltamisen osalta unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut antaa käsitteelle ”raskaana oleva työntekijä” unionin oikeudessa oma itsenäinen merkitys, vaikka yhdessä kyseisen määritelmän kohdassa, joka koskee toimintatapoja, joiden mukaisesti työntekijä ilmoittaa työnantajalleen tilastaan, viitataankin kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai kansalliseen käytäntöön (ks. em. asia Kiiski, tuomion 24 kohta).

54 Sen osalta, oliko LKB:lle ilmoitettu Danosan raskaudesta pääasiassa, on ensinnäkin muistutettava, kuten tämän tuomion 33 kohdasta ilmenee, että esillä olevan asian tosiseikkojen arviointi on kansallisen tuomioistuimen eikä unionin tuomioistuimen tehtävä.

55 Toiseksi on todettava, että vaikka direktiivin 92/85 2 artiklan a alakohdassa viitataan kansallisiin lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön niiden menettelytapojen osalta, joiden mukaisesti työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen raskaudestaan, näillä toimintatavoilla ei kuitenkaan voida tehdä tyhjäksi naisten erityistä suojelua, josta säädetään saman direktiivin 10 artiklassa, jossa kielletään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden irtisanominen lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan. Siinä tapauksessa, että työnantaja on saanut tiedon työntekijän raskaudesta muuten kuin työntekijän oman nimenomaisen ilmoituksen johdosta, direktiivin 92/85 2 artiklan a alakohdan tulkitseminen rajoittavasti siten, että kyseiseltä työntekijältä evättäisiin direktiivin 10 artiklassa säädetty irtisanomissuoja, olisi mainitun direktiivin tavoitteen ja hengen vastaista.

56 Edellä esitetyillä perusteilla ensimmäiseen kysymykseen on vastattava siten, että pääomayhtiön hallituksen jäsentä, joka suorittaa tehtäviä tälle yhtiölle, jonka olennainen osa hän on, on pidettävä direktiivissä 92/85 tarkoitettuna työntekijänä, jos hän harjoittaa toimintaansa tietyn ajan kyseisen yhtiön jonkin toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena ja jos hän saa tästä vastikkeena korvauksen. Kansallisen tuomioistuimen on varmistuttava tosiseikoista tarvittavalla tavalla sen arvioimiseksi, onko tilanne näin sen ratkaistavana olevassa asiassa.

Toinen kysymys

57 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiivin 92/85 10 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan pääomayhtiön hallituksen

jäsenen erottaminen rajoituksetta ja erityisesti ottamatta huomioon kyseisen henkilön raskautta.

58 Direktiivin 92/85 10 artiklassa olevan irtisanomiskiellon ulottuvuudesta on aluksi muistutettava, että direktiivillä 92/85 pyritään kannustamaan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.

59 Jo ennen direktiivin 92/85 voimaantuloa oikeuskäytännössä on katsottu, että syrjintäkiellon periaatteen ja muun muassa direktiivin 76/207 säännösten mukaan naiselle on annettava irtisanomissuoja koko äitiysloman ajaksi ja tämän lisäksi myös koko raskauden keston ajaksi. Unionin tuomioistuimen mukaan näiden jaksojen aikana tapahtuva irtisanominen saattaa kohdistua ainoastaan naisiin ja on näin ollen välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. vastaavasti asia C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990, Kok., s. I-3979, Kok. Ep. X, s. 591, 13 kohta; asia C-394/96, Brown, tuomio 30.6.1998, Kok., s. I-4185, 24–27 kohta ja asia C-460/06, Paquay, tuomio 11.10.2007, Kok., s. I-8511, 29 kohta).

60 Unionin lainsäätäjä on nimenomaan sen vaaratekijän vuoksi, joka mahdollisesta irtisanomisesta aiheutuu raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden fyysiselle ja psyykkiselle tilalle, mukaan lukien erityisen vakava vaara siitä, että raskaana oleva työntekijä saadaan vapaaehtoisesti keskeyttämään raskautensa, säätänyt direktiivin 92/85 10 artiklassa naisia koskevasta erityisestä suojelusta, kun se on kieltänyt heidän irtisanomisensa raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana (ks. em. asia Paquay, tuomion 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Direktiivin 92/85 10 artiklassa ei kyseisen ajanjakson osalta ole säädetty mistään raskaana olevien työntekijöiden irtisanomista koskevaan kieltoon kohdistuvasta poikkeuksesta lukuun ottamatta sellaisia poikkeustapauksia, jotka eivät liity työntekijöiden tilaan tai tilanteeseen ja joissa työnantajan on esitettävä kirjallisesti perustellut syyt irtisanomiselle (asia C-32/93, Webb, tuomio 14.7.1994, Kok., s. I-3567, Kok. Ep. XVI, s. I-35, 22 kohta; em. asia Brown, tuomion 18 kohta; asia C-109/00, Tele Danmark, tuomio 4.10.2001, Kok., s. I-6993, 27 kohta ja em. asia Paquay, tuomion 31 kohta).

62 Sitä tilannetta varten, että kansallinen tuomioistuin katsoo esillä olevassa asiassa, että Danosa kuului direktiivissä 92/85 tarkoitetun ”raskaana olevan työntekijän” käsitteen piiriin ja että pääasiassa kyseessä oleva erottamispäätös tehtiin syistä, jotka liittyivät ensisijaisesti hänen raskauteensa, on huomautettava, että tällainen päätös – vaikka se on tehty kansallisen oikeuden sellaisten säännösten nojalla, joissa sallitaan hallituksen jäsenen erottaminen rajoituksetta – on ristiriidassa direktiivin 92/85 10 artiklassa säädetyn irtisanomiskiellon kanssa.

63 Sitä vastoin erottamispäätös, joka on tehty raskauden alkamisen ja äitiysloman päättymisen välisenä aikana syistä, jotka eivät liity pääasian kantajan raskauteen, ei olisi kyseisen 10 artiklan vastainen, tosin sillä edellytyksellä, että työnantaja ilmoittaa kirjallisesti erottamisen perusteena olevat syyt ja että kyseisen henkilön erottaminen sallitaan sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä, kuten direktiivin 92/85 10 artiklan 1 ja 2 kohdassa edellytetään.

64 Siinä tapauksessa, että kansallinen tuomioistuin katsoo esillä olevassa asiassa, että kun otetaan huomioon Danosan hoitamien tehtävien luonne ja puitteet, joissa näitä tehtäviä hoidettiin, direktiivistä 92/85 ei voida johtaa irtisanomissuojaa pääomayhtiön hallituksen jäsenelle, koska kyseinen henkilö ei ole tässä direktiivissä tarkoitettu

”raskaana oleva työntekijä”, on syytä tutkia, voiko pääasian kantaja mahdollisesti vedota direktiivissä 76/207 – johon kansallinen tuomioistuin ei ole viitannut esittämissään kysymyksissä mutta jonka se ja eräät unionin tuomioistuimessa huomautuksia esittäneet osapuolet ovat maininneet – myönnettyyn suojeluun sukupuoleen perustuvaa syrjintää vastaan.

65 Tästä on todettava, että direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan ”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 –– työehdoissa ja työoloissa, mukaan lukien irtisanominen”.

66 Kuten tämän tuomion 59 kohdasta ilmenee, syrjintäkiellon periaatteen ja muun muassa direktiivin 76/207 säännösten mukaan naiselle on annettava irtisanomissuoja koko äitiysloman ajaksi ja tämän lisäksi myös koko raskauden keston ajaksi. Unionin tuomioistuimen mukaan työntekijän irtisanominen raskauden vuoksi tai olennaisesti raskaudesta johtuvan syyn takia voi kohdistua ainoastaan naisiin ja on näin ollen välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. em. asia Paquay, tuomion 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

67 Toimeksiantajan yksipuolisesti toteuttama toimeksiannon purkaminen toimeksisaajan raskauden vuoksi tai olennaisesti tästä raskaudesta johtuvan syyn takia ennen toimeksiannon sovittua päättymisajankohtaa voi väistämättä koskea ainoastaan naisia. Vaikka oletettaisiin, että Danosa ei ole ”raskaana oleva työntekijä” direktiivissä 92/85 tarkoitetussa laajassa merkityksessä, sen hyväksyminen, että yhtiö voi erottaa

tehtävistään hallituksensa jäsenet, jotka hoitavat pääasiassa kuvatun kaltaisia tehtäviä, olisi vastoin direktiivin 76/207 2 artiklan 7 kohdalla tavoitellun suojelun tarkoitusta, jos toimeksiannon purkaminen perustuu olennaisesti kyseisen henkilön raskauteen.

68 Kuten oikeuskäytännössä on jo todettu, unionin oikeuden sääntöjen, jotka koskevat miesten ja naisten tasa-arvoa raskaana olevien tai äskettäin synnyttäneiden naisten oikeuksien alalla, tavoitteena on suojata naisia ennen synnytystä ja sen jälkeen (ks. asia C-191/03, McKenna, tuomio 8.9.2005, Kok., s. I-7631, 42 kohta).

69 Tätä tavoitetta, joka on ollut sekä direktiivin 92/85 että direktiivin 76/207 taustalla, ei voitaisi saavuttaa, jos unionin oikeudessa raskaana oleville naisille myönnetty irtisanomissuoja riippuisi heidän työsuhteensa muodollisesta luokittelusta kansallisessa oikeudessa tai heidän palvelukseenottonsa yhteydessä tehdystä valinnasta käyttää tietynlaista sopimusta.

70 Kuten tämän tuomion 33 kohdasta ilmenee, kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on määrittää sen ratkaistavana olevan oikeusriidan merkitykselliset olosuhteet ja varmistua siitä, perustuiko erottamispäätös olennaisesti pääasian kantajan raskauteen, kuten esitetyissä ennakkoratkaisukysymyksissä oletetaan. Jos tilanne on näin, merkitystä ei ole sillä, kuuluuko pääasian kantaja direktiivin 92/85, direktiivin 76/207 vai, jos kansallinen tuomioistuin katsoo hänen olevan ”itsenäinen ammatinharjoittaja”, itsenäisiin ammatinharjoittajiin sovellettavan direktiivin 86/613 – jolla sen 1 artiklan mukaan täydennetään direktiiviä 76/207 tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisessa itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja jossa viimeksi mainitun direktiivin tavoin kielletään kaikki sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä – soveltamisalaan. Olipa sovellettava direktiivi mikä vain, kyseiselle henkilölle on taattava unionin

oikeudessa raskaana oleville naisille myönnetty suojelu siinä tilanteessa, että hänet toiseen henkilöön yhdistävä oikeussuhde katkaistaan hänen raskautensa vuoksi.

71 Tätä johtopäätöstä tukee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva periaate, joka vahvistetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa, jossa määrätään, että tämä tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

72 Lopuksi on muistutettava pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa sovellettavasta todistustaakasta, että kansallisen tuomioistuimen on sovellettava todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/80/EY (EYVL 1998, L 14, s. 6) merkityksellisiä säännöksiä. Kyseistä direktiiviä sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan direktiivissä 76/207 ja, siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää, direktiivissä 92/85 tarkoitettuihin tilanteisiin.

73 Direktiivin 97/80 4 artiklan 1 kohdasta käy ilmi, 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.

74 Edellä esitetyillä perusteilla toiseen kysymykseen on vastattava niin, että direktiivin 92/85 10 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan pääomayhtiön hallituksen jäsenen erottaminen rajoituksetta, jos kyseinen henkilö on tässä direktiivissä tarkoitettu ”raskaana oleva työntekijä” ja jos häntä koskeva erottamispäätös johtuu olennaisesti hänen raskaudestaan. Vaikka kyseinen hallituksen jäsen ei olisi raskaana oleva työntekijä, sellaisen hallituksen jäsenen, joka hoitaa pääasiassa kuvatun kaltaisia tehtäviä, erottaminen raskauden vuoksi tai olennaisesti raskaudesta johtuvasta syystä voi koskea ainoastaan naisia ja on täten direktiivin 76/207 2 artiklan 1 ja 7 kohdassa sekä 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kiellettyä välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Oikeudenkäyntikulut

75 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Pääomayhtiön hallituksen jäsentä, joka suorittaa tehtäviä tälle yhtiölle, jonka olennainen osa hän on, on pidettävä toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin

89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19.10.1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY tarkoitettuna työntekijänä, jos hän harjoittaa toimintaansa tietyn ajan kyseisen yhtiön jonkin toisen elimen johdon ja valvonnan alaisena ja jos hän saa tästä vastikkeena korvauksen. Kansallisen tuomioistuimen on varmistuttava tosiseikoista tarvittavalla tavalla sen arvioimiseksi, onko tilanne näin sen ratkaistavana olevassa asiassa.

2) Direktiivin 92/85 10 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan pääomayhtiön hallituksen jäsenen erottaminen rajoituksetta, jos kyseinen henkilö on tässä direktiivissä tarkoitettu ”raskaana oleva työntekijä” ja jos häntä koskeva erottamispäätös johtuu olennaisesti hänen raskaudestaan. Vaikka kyseinen hallituksen jäsen ei olisi raskaana oleva työntekijä, sellaisen hallituksen jäsenen, joka hoitaa pääasiassa kuvatun kaltaisia tehtäviä, erottaminen raskauden vuoksi tai olennaisesti raskaudesta johtuvasta syystä voi koskea ainoastaan naisia ja on täten miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY, 2 artiklan 1 ja 7 kohdassa sekä 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kiellettyä välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Allekirjoitukset