Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 19. septembra 2018*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 92/85/EHS – Články 4, 5 a 7 – Ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov – Dojčiaca pracovníčka – Nočná práca – Práca na zmeny, ktorá sa vykonáva čiastočne v noci – Hodnotenie rizík spojených s pracovným miestom – Preventívne opatrenia – Spochybnenie dotknutou pracovníčkou – Smernica 2006/54/ES – Článok 19 – Rovnosť zaobchádzania – Diskriminácia na základe pohlavia – Dôkazné bremeno“

Vo veci C-41/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície, Španielsko) z 30. decembra 2016 a doručený Súdnemu dvoru 25. januára 2017, ktorý súvisí s konaním:

Isabel González Castro

proti

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad (INSS),

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory J. L. da Cruz Vilaça, sudcovia E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger a F. Biltgen (spravodajca),

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: L. Carrasco Marco, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 22. februára 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), v zastúpení: P. García Perea a A. Lozano Mostazo, splnomocnení zástupcovia,

– španielska vláda, v zastúpení: S. Jiménez García, splnomocnený zástupca,

– nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a D. Klebs, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: španielčina.

– Európska komisia, v zastúpení: S. Pardo Quintillán a A. Szmytkowska, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 26. apríla 2018,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 19 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23), ako aj článkov 4, 5 a 7 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Isabelou Gonzálezovou Castrovou na jednej strane a spoločnosťou Mutua Umivale (ďalej len „poisťovňa Umivale“), jej zamestnávateľom – spoločnosťou Prosegur España SL (ďalej len „Prosegur“), a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Národný inštitút pre sociálne zabezpečenie, Španielsko) (ďalej len „INSS“), keď tieto posledné uvedené subjekty zamietli prerušiť jej pracovný pomer a vyplatiť jej peňažné dávky z dôvodu rizika počas dojčenia.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 92/85

3 Prvé, ôsme až jedenáste a štrnáste odôvodnenie smernice 92/85 znie:

„keďže článok 118a zmluvy [o EHS] stanovuje, že Rada prostredníctvom smerníc prijme minimálne požiadavky na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, najmä v pracovnom prostredí;

…

keďže tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky treba v mnohých ohľadoch pokladať za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia;

keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

keďže niektoré druhy činností môžu pre tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky predstavovať špecifické riziko vystavenia sa pôsobeniu nebezpečných látok a vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok; keďže uvedené riziká sa preto musia vyhodnocovať a výsledky tohto hodnotenia oznámiť pracovníčkam a/alebo ich zástupcom;

keďže v prípade, že by toto hodnotenie odhalilo existenciu rizika pre bezpečnosť a zdravie pracovníčky, treba zabezpečiť ochranu takejto pracovníčky;

…

keďže tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam treba vzhľadom na ich zraniteľnosť poskytnúť právo na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode a povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode;

…“

4 Článok 1 ods. 1 smernice 92/85 stanovuje:

„Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice [Rady] 89/391/EHS [z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)], je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.“

5 Článok 2 tejto smernice s názvom „Definície“ stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

…

c) dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

6 Článok 3 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Komisia po porade s členskými štátmi a v spolupráci s Poradným výborom pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci vypracuje usmernenia na hodnotenie chemických, fyzikálnych a biologických látok a výrobných procesov, ktoré sa považujú za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie pracovníčok v zmysle článku 2.

Usmernenia uvedené v prvom pododseku sa vzťahujú aj na pohyby a držanie tela, duševnú a telesnú námahu a iné druhy telesného a duševného stresu spojeného s prácou vykonávanou pracovníčkami v zmysle článku 2.

2. Cieľom usmernení uvedených v odseku 1 je, aby slúžili ako základ pre hodnotenie uvedené v článku 4 ods. 1.

Na tento účel členské štáty oboznámia s uvedenými usmerneniami všetkých zamestnávateľov a všetky pracovníčky a/alebo ich zástupcov v príslušnom členskom štáte.“

7 Usmernenia spomenuté v článku 3 smernice 92/85 v znení relevantnom pre túto vec sú uvedené v oznámení Komisie z 20. novembra 2000 o usmerneniach o všeobecných zásadách pre hodnotenie chemických, fyzikálnych a biologických činiteľov a priemyselných postupov, ktoré sú považované za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok [KOM(2000) 466 v konečnom znení/2, ďalej len „usmernenia“].

8 Pokiaľ ide o hodnotenie rizík a informovanie pracovníčok o tomto hodnotení, článok 4 smernice 92/85 stanovuje:

„1. Pri všetkých činnostiach, ktoré môžu byť spojené so špecifickým rizikom vystavenia látkam a vplyvom, procesom alebo pracovným podmienkam, ktorých neúplný zoznam je uvedený v prílohe I, zamestnávateľ zhodnotí charakter, stupeň a trvanie takéhoto vystavenia pracovníčok v zmysle článku 2 v príslušnom podniku alebo závode, a to buď priamo, alebo prostredníctvom ochranných a preventívnych služieb uvedených v článku 7 [smernice 89/391] s tým, aby:

– vyhodnotil všetky riziká pre bezpečnosť alebo zdravie a všetky možné účinky na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčok v zmysle článku 2,

– rozhodol o tom, aké opatrenia treba prijať.

2. Bez toho, že by sa to dotklo článku 10 [smernice 89/391], pracovníčky v zmysle článku 2 a pracovníčky, ktoré by sa v príslušnom podniku a/alebo závode mohli dostať do niektorej zo situácií uvedených v článku 2, a/alebo ich zástupcovia musia byť informovaní o výsledkoch hodnotenia uvedeného v odseku 1 a o všetkých opatreniach, ktoré majú byť prijaté v súvislosti s ochranou zdravia a bezpečnosťou pri práci.“

9 V súvislosti s dôsledkami hodnotenia rizík, článok 5 ods. 1 až 3 tejto smernice stanovuje:

„1. Ak výsledky hodnotenia uvedeného v článku 4 ods. 1 poukazujú na riziko pre bezpečnosť alebo zdravie alebo na účinok na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčky v zmysle článku 2 bez toho, aby sa to dotklo článku 6 smernice [smernice 89/391], zamestnávateľ prijme potrebné opatrenia, ktorými zabezpečí, že dočasným prispôsobením pracovných podmienok a/alebo pracovného času danej pracovníčky sa predíde jej vystaveniu takým rizikám.

2. Ak prispôsobenie pracovných podmienok a/alebo pracovného času nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ak ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, zamestnávateľ prijme nevyhnutné opatrenia na prevedenie príslušnej pracovníčky na inú prácu.

3. Ak prevedenie na inú prácu nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, danej pracovníčke sa v súlade vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou poskytne dovolenka na celé obdobie potrebné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia.“

10 Článok 7 smernice 92/85, nazvaný „Nočná práca“, stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky uvedené v článku 2 neboli nútené vykonávať nočnú prácu počas tehotenstva a obdobia po pôrode, ktorého trvanie určí vnútroštátny orgán príslušný pre otázky bezpečnosti a ochrany zdravia na základe predloženia lekárskeho potvrdenia v súlade s postupmi ustanovenými členskými štátmi uvádzajúceho, že si to vyžaduje bezpečnosť alebo zdravie danej pracovníčky.

2. Opatrenia uvedené v odseku 1 musia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou stanoviť možnosť:

a) prevedenia na dennú prácu

alebo

b) poskytnutia pracovného voľna alebo predĺženia materskej dovolenky v prípadoch, keď takéto prevedenie nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov.“

Smernica 2006/54

11 Článok 1 smernice 2006/54, nazvaný „Účel“, stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:

a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;

b) pracovné podmienky vrátane odmeny;

c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.

Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.“

12 Článok 2 tejto smernice s názvom „Vymedzenie pojmov“ stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

a) ‚priama diskriminácia‘: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;

b) ‚nepriama diskriminácia‘: keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

…

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:

…

c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice [92/85].“

13 Článok 14 ods. 1 uvedenej smernice rozširuje zákaz diskriminácie okrem iného na pracovné podmienky a stanovuje:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

…

c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy [o ES];

…“

14 Pokiaľ ide o dôkazné bremeno a prístup k spravodlivosti v prípade priamej či nepriamej diskriminácie, článok 19 ods. 1 a 4 tejto istej smernice stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

…

4. Odseky 1, 2 a 3 sa vzťahujú aj na:

a) situácie obsiahnuté v článku 141 zmluvy [o ES] a, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, v smernici [92/85] a smernici [Rady] 96/34/ES [z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, 1996, s. 4; Mim. vyd. 05/002, 1996, s. 285)];

…“

Smernica 2003/88/ES

15 Odôvodnenie 14 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381) stanovuje:

„Určité normy ustanovené v ostatných nástrojoch spoločenstva, ktoré súvisia napríklad s dobou odpočinku, pracovným časom, ročnou dovolenkou a nočnou prácou pre určité kategórie pracovníkov, by mali mať prednosť pred ustanoveniami tejto smernice.“

16 Podľa článku 1 tejto smernice, nazvaného „Účel a rozsah pôsobnosti“:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

…

b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

…“

17 Článok 2 uvedenej smernice, nazvaný „Definície“, vo svojich bodoch 3 a 4 uvádza:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

…

3. ‚nočný čas' je akýkoľvek čas, ale nie kratší ako sedem hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou;

4. ‚pracovník v noci':

a) na jednej strane akýkoľvek pracovník, ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času a

b) na druhej strane akýkoľvek pracovník, ktorý pravdepodobne odpracuje v nočnom čase podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície, ktorú si príslušný členský štát zvolí:
   i) svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo
   ii) kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni;

…"

Španielske právo

18 Sociálne dávky súvisiace s rizikami počas dojčenia boli do španielskeho právneho poriadku začlenené prostredníctvom Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organický zákon č. 3/2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien) z 22. marca 2007 (BOE č. 71, z 23. marca 2007, s. 12611, ďalej len „zákon č. 3/2007").

19 Cieľom zákona č. 3/2007 je podporovať začlenenie žien do sveta práce tým, že sa im umožní zlúčiť ich pracovný život s ich súkromným a rodinným životom.

20 Dvanáste doplňujúce ustanovenie k tomuto zákonu prinieslo zmenu článku 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zákon č. 31/1995 o prevencii pracovných rizík) z 8. novembra 1995 (BOE č. 269, z 10. novembra 1995, s. 32590, ďalej len „zákon č. 31/1995") v tom zmysle, že v tejto súvislosti sa zaviedla ochrana pracovníčky a novorodenca v rizikových situáciách, ku ktorým dochádza počas dojčenia, pokiaľ podmienky pracovného miesta môžu mať nepriaznivé následky pre zdravie pracovníčky či dieťaťa.

21 Článok 26 zákona č. 31/1995, ktorým sa okrem iného preberajú články 4 a 7 smernice 92/85 do vnútroštátneho práva, znie:

„1. Pri posudzovaní rizík [pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov] uvedených v článku 16 tohto zákona treba určiť povahu, stupeň a trvanie vystavenia tehotných pracovníčok alebo pracovníčok krátko po pôrode látkam, postupom alebo pracovným podmienkam, ktoré môžu nepriaznivo ovplyvniť zdravie týchto pracovníčok alebo plodu, pri akejkoľvek činnosti, ktorá môže predstavovať špecifické riziko. Ak z výsledkov hodnotenia vyplynie riziko pre bezpečnosť a zdravie alebo možný vplyv na tehotenstvo alebo dojčenie uvedených pracovníčok, zamestnávateľ je povinný prijať nevyhnutné opatrenia na zabránenie vystavenia tomuto riziku prostredníctvom úpravy pracovných podmienok alebo pracovného času dotknutej pracovníčky.

Ak je to nevyhnutné, k týmto opatreniam patrí nevykonávanie nočnej práce alebo práce na zmeny.

2. Ak úprava pracovných podmienok alebo pracovného času nie je možná alebo ak podmienky na pracovnom mieste môžu napriek takej úprave nepriaznivo ovplyvniť zdravie tehotnej pracovníčky alebo plodu a potvrdí to lekárske oddelenie [INSS] alebo poisťovní – podľa toho, s ktorým subjektom má podnik dohodnuté krytie rizík spojených s výkonom práce – spolu so správou lekára Servicio Nacional de Salud [Národný úrad pre zdravotnú starostlivosť, Španielsko], ktorý poskytuje pracovníčke

zdravotnú starostlivosť, táto pracovníčka musí pracovať na inom pracovnom mieste alebo v inej funkcii, ktoré sú zlučiteľné s jej zdravotným stavom. Zamestnávateľ musí po porade so zástupcami zamestnancov zostaviť na tento účel súhrnný zoznam pracovných miest, ktoré nie sú rizikové.

Zmena pracovného miesta alebo funkcie sa uskutoční v súlade s pravidlami a kritériami, ktoré sa uplatňujú v prípadoch preradenia pracovníka na iné pracovné miesto, a je účinná dovtedy, kým zdravotný stav pracovníčky neumožní jej zaradenie na predchádzajúce pracovné miesto.

…

3. Ak uvedená zmena pracovného miesta nie je technicky alebo objektívne možná alebo ak ju nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, možno rozhodnúť, že pracovný pomer dotknutej pracovníčky sa prerušuje z dôvodu rizika počas tehotenstva v zmysle článku 45 ods. 1 písm. d) [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995, ktorým sa schvaľuje úplné znenie zákona upravujúceho postavenie zamestnancov), z 24. marca 1995 (BOE č. 75, z 29. marca 1995, s. 9654)] na dobu, ktorá je nevyhnutná na ochranu jej bezpečnosti a zdravia, kým ju nemožno zaradiť na jej predchádzajúce pracovné miesto alebo preradiť na iné pracovné miesto, ktoré je zlučiteľné s jej zdravotným stavom.

4. Odseky 1 a 2 tohto článku sa uplatnia aj počas obdobia dojčenia, ak pracovné podmienky môžu nepriaznivo ovplyvniť zdravie príslušnej ženy alebo dieťaťa a potvrdí to lekárske oddelenie [INSS] alebo poisťovní – podľa toho, s ktorým subjektom má podnik dohodnuté krytie rizík spojených s výkonom práce – spolu so správou lekára Národného úradu pre zdravotnú starostlivosť, ktorý poskytuje pracovníčke alebo jej dieťaťu zdravotnú starostlivosť. Možno tiež rozhodnúť, že pracovný pomer dotknutej pracovníčky sa prerušuje z dôvodu rizika počas dojčenia detí mladších ako deväť mesiacov v zmysle článku 45 ods. 1 písm. d) [kráľovského legislatívneho dekrétu č. 1/1995], ak sú splnené podmienky uvedené v odseku 3 tohto článku.

…“

22 Osemnáste doplňujúce ustanovenie k zákonu č. 3/2007 zmenilo španielsku právnu úpravu takým spôsobom, že obdobie prirodzeného dojčenia výslovne uznalo za jednu zo situácií, na ktoré sa vzťahuje Ley General de la Seguridad Social – Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/994 z 20. júna 1994, ktorým sa schvaľuje úplné znenie všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení) (BOE č. 154, z 29. júna 1994, s. 20658, ďalej len „všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení“).

23 Článok 135a všeobecného zákona o sociálnom poistení stanovuje:

„Chránená situácia.

Na účely peňažnej dávky z dôvodu rizika počas prirodzeného dojčenia sa za chránenú situáciu považuje obdobie prerušenia pracovného pomeru v prípadoch, v ktorých matka, ktorá je pracovníčkou, musí prejsť na iné pracovné miesto, ktoré je zlučiteľné s jej situáciou, za podmienok stanovených v článku 26 ods. 4 zákona č. 31/1995, a táto zmena pracovného miesta nie je technicky alebo objektívne možná alebo ju nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov.“

24 Článok 135b všeobecného zákona o sociálnom poistení stanovuje:

„Peňažné dávky.

Peňažná dávka z dôvodu rizika počas prirodzeného dojčenia sa poskytuje matke, ktorá je pracovníčkou, za podmienok stanovených v tomto zákone pre peňažnú dávku z dôvodu rizika počas tehotenstva a prestane sa poskytovať v okamihu, keď dieťa dovŕši deväť mesiacov, pokiaľ poberateľka tejto dávky nebola predtým opäť zaradená na svoje predchádzajúce pracovné miesto alebo preradená na iné pracovné miesto, ktoré je zlučiteľné s jej situáciou.“

25 Pokiaľ ide o procesné právo, článok 96 ods. 1 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011 o úprave súdnictva v pracovnoprávnych veciach), z 10. októbra 2011 (BOE č. 245, z 11. októbra 2011, s. 106584), stanovuje:

„Dôkazné bremeno v prípadoch diskriminácie a pracovných úrazov

1. Pokiaľ na základe tvrdení žalobcu možno konštatovať, že existujú indície o diskriminácii na základe pohlavia, sexuálnej orientácie alebo identity, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku, obťažovania alebo o akomkoľvek inom porušení základného práva alebo verejnej slobody, odporcovi prináleží, aby poskytol objektívne, rozumné a dostatočne relevantné odôvodnenie prijatých opatrení a ich primeranosti.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

26 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani Gonzálezová Castrová pracuje ako strážkyňa pre spoločnosť Prosegur.

27 Dňa 8. novembra 2014 porodila chlapca, ktorého od narodenia dojčila.

28 Od marca 2015 pani Gonzálezová Castrová plnila svoje úlohy v obchodnom centre na základe systému striedavých osemhodinových zmien.

29 Strážne služby, ktoré zabezpečuje na pracovisku, vo všeobecnosti vykonáva s iným strážnikom, s výnimkou nasledujúcich zmien, počas ktorých ich zabezpečuje len ona sama: v pondelok až štvrtok od polnoci do ôsmej hodiny ráno, v piatok od druhej hodiny ráno do ôsmej hodiny ráno, v sobotu od tretej hodiny ráno do ôsmej hodiny ráno a v nedeľu od jednej hodiny ráno do ôsmej hodiny ráno.

30 Pani Gonzálezová Castrová začala v poisťovni Umivale, súkromnej neziskovej poisťovni pokrývajúcej riziká spojené s pracovným úrazom a pracovnými chorobami, konanie na účely získania peňažných dávok z dôvodu rizika počas dojčenia podľa článku 26 zákona č. 31/1995. Na tento účel žiadala od tejto poisťovne v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, aby jej bolo vydané lekárske potvrdenie o existencii rizika pre dojčenie spojeného s jej pracovným miestom.

31 Keďže Umivale zamietla jej žiadosť, podala sťažnosť, ktorá bola tiež zamietnutá.

32 Pani Gonzálezová Castrová podala žalobu proti tomuto zamietnutiu na Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo (Sociálny súd č. 3, Lugo, Španielsko).

33 Vzhľadom na to, že žaloba pani Gonzálezovej Castrovej bola zamietnutá, podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na vnútroštátny súd, konkrétne na Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície, Španielsko).

34 Vnútroštátny súd sa v prvom rade pýta na výklad pojmu „nočná práca“ v zmysle článku 7 smernice 92/85, ak sa taká práca, akou je práca v prejednávanej veci, kombinuje s prácou na zmeny. Podľa vnútroštátneho súdu musí byť dojčiacim pracovníčkam, ktoré vykonávajú prácu na zmeny, v rámci ktorej pracujú na zmeny len v noci, poskytnutá rovnaká ochrana ako dojčiacim pracovníčkam vykonávajúcim prácu v noci, ktorá nie je na zmeny.

35 Vnútroštátny súd sa v druhom rade domnieva, že nie je vylúčené, že hodnotenie rizík spojených s pracovným miestom pani Gonzálezovej Castrovej, stanovené v rámci konania na účely získania peňažných dávok z dôvodu rizika počas dojčenia v súlade s článkom 26 zákona č. 31/1995, ktorým sa preberajú články 4 a 7 smernice 92/85, nebolo vykonané správne a že jej pracovné miesto v skutočnosti predstavuje riziko pre jej zdravie alebo jej bezpečnosť najmä z dôvodu, že vykonáva nočnú prácu a prácu na zmeny, že pracuje počas určitých zmien sama, pričom chodí na pochôdzky a musí riešiť naliehavé situácie, ako trestné činy, požiare a iné situácie tejto povahy, a že nebola preukázaná existencia miesta vhodného na dojčenie alebo prípadne na odsávanie materského mlieka.

36 V tomto kontexte sa vnútroštátny súd pýta, či je potrebné uplatniť pravidlá o otočení dôkazného bremena stanovené v článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 v situácii, o akú ide vo veci, ktorú prejednáva, a v prípade kladnej odpovede sa pýta, aké sú podmienky uplatnenia tohto ustanovenia, a to najmä pokiaľ ide o otázku, či je povinnosťou dotknutej pracovníčky alebo odporcu, či už zamestnávateľa alebo subjektu zodpovedného za vyplatenie peňažnej dávky z dôvodu rizika počas dojčenia, preukázať, že prispôsobenie pracovných podmienok alebo preradenie dotknutej pracovníčky na inú prácu, nie sú technicky alebo objektívne možné alebo ich nemožno oprávnene požadovať.

37 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície, Španielsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 7 [smernice 92/85] vykladať v tom zmysle, že nočnou prácou, ktorú nesmú byť nútené vykonávať pracovníčky uvedené v článku 2 tejto smernice, teda ani dojčiace pracovníčky, je nielen práca, ktorá sa vykonáva výlučne v noci, ale aj práca na zmeny, ak sa niektoré z týchto zmien vykonávajú v noci, ako je to v prejednávanej veci?

2. Uplatnia sa v spore, ktorého predmetom je existencia rizika pri dojčení pracovníčky, osobitné pravidlá týkajúce sa dôkazného bremena uvedené v článku 19 ods. 1 [smernice 2006/54] – (prebratom do španielskeho právneho poriadku okrem iného prostredníctvom článku 96 ods. 1 zákona č. 36/2011) – v spojení s podmienkami stanovenými v článku 5 [smernice 92/85] – prebratom do španielskeho právneho poriadku prostredníctvom článku 26 [zákona č. 31/1995]) – týkajúce sa poskytnutia dovolenky dojčiacej pracovníčke, a prípadne priznania nároku na príslušnú dávku podľa vnútroštátnych právnych predpisov na základe článku 11 ods. 1 [smernice 92/85]?

3. Možno článok 19 ods. 1 [smernice 2006/54] vykladať v tom zmysle, že ‚skutočnosťami nasvedčujúcimi tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii' dojčiacej pracovníčky – v spore, ktorého predmetom je existencia rizika pri dojčení spôsobujúceho vznik nároku na poskytnutie dovolenky, ktoré je stanovené v článku 5 [smernice 92/85], prebratom do španielskeho právneho poriadku prostredníctvom článku 26 [zákona č. 31/1995] – je to, že: 1. pracovníčka pracuje na zmeny ako strážnička, pričom počas niektorých pracovných zmien pracuje v noci a navyše sama; 2. okrem toho chodí na pochôdzky a prípadne rieši naliehavé situácie (trestné činy, požiare a iné situácie), pričom 3. na pracovisku sa navyše podľa všetkého nenachádza vhodné miesto na dojčenie alebo na odsávanie materského mlieka?

4. Ak sa preukážu ‚skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii', v súlade s článkom 19 ods. 1 [smernice 2006/54] – prebratým do španielskeho právneho poriadku prostredníctvom článku 26 [zákona č. 31/1995] – možno v spore, ktorého predmetom je existencia rizika pri dojčení spôsobujúceho vznik nároku na poskytnutie dovolenky, vyžadovať od dojčiacej pracovníčky, aby na účely poskytnutia dovolenky podľa vnútroštátnych právnych predpisov – ktorými sa preberá článok 5 ods. 2 a 3 [smernice 92/85] – preukázala, že prispôsobenie jej pracovných podmienok a/alebo pracovného času nie je technicky a/alebo objektívne možné alebo že ho nemožno oprávnene požadovať a že jej preradenie na inú prácu nie

je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ho nemožno oprávnene požadovať? Alebo naopak, musia také okolnosti preukázať odporcovia (zamestnávateľ a [Mutua Umivale] vyplácajúca dávku sociálneho zabezpečenia spojenú s prerušením pracovného pomeru)?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

38 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 7 smernice 92/85 vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na situáciu, o akú ide vo veci samej, v ktorej dotknutá pracovníčka vykonáva prácu na zmeny, v rámci ktorej plní len časť svojich úloh v noci.

39 Na účely odpovede na túto otázku treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora treba na účely výkladu určitého ustanovenia práva Únie zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou (pozri najmä rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 44 citovanú judikatúru).

40 Podľa článku 7 ods. 1 smernice 92/85 členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky neboli nútené vykonávať nočnú prácu počas tehotenstva a obdobia po pôrode, ktorého trvanie určí vnútroštátny orgán príslušný pre otázky bezpečnosti a ochrany zdravia na základe predloženia lekárskeho potvrdenia v súlade s postupmi ustanovenými členskými štátmi, uvádzajúceho, že si to vyžaduje bezpečnosť alebo ochrana zdravia danej pracovníčky.

41 Odsek 2 tohto istého článku stanovuje, že opatrenia uvedené v odseku 1 musia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou stanoviť možnosť prevedenia na dennú prácu alebo poskytnutia pracovného voľna alebo predĺženia materskej dovolenky v prípadoch, keď takéto prevedenie nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov.

42 Znenie tohto ustanovenia však neobsahuje žiadne spresnenie, pokiaľ ide o presný rozsah pojmu „nočná práca“.

43 V tejto súvislosti z článku 1 smernice 92/85 vyplýva, že táto smernica je súčasťou skupiny smerníc prijatých na základe článku 118a Zmluvy o EHS, ktorých účelom je prijať minimálne požiadavky, najmä pokiaľ ide o zlepšenie pracovného prostredia na účely ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

44 Ako uviedla generálna advokátka v bode 44 svojich návrhov, platí to aj v prípade smernice 2003/88, ktorá stanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia v oblasti prispôsobenia pracovného času a uplatňuje sa najmä na niektoré aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutia práce.

45 Smernica 2003/88 definuje vo svojom článku 2 ods. 4 pracovníka v noci ako „ak[ého]koľvek pracovník[a], ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času“ a „ak[ého]koľvek pracovník[a], ktorý pravdepodobne odpracuje v nočnom čase podiel zo svojho ročného pracovného času“. Odsek 3 tohto istého článku okrem iného spresňuje, že pojem „nočný čas“ sa má chápať ako „akýkoľvek čas, ale nie kratší ako sedem hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou“.

46 Zo znenia týchto ustanovení a najmä z použitia výrazov „akýkoľvek čas“, „najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času“ a „podiel zo svojho…pracovného času“ vyplýva, že pracovníčka, ktorá, ako vo veci samej, vykonáva prácu na zmeny, v rámci ktorej plní len časť svojich úloh v noci, musí byť považovaná za pracovníčku, ktorá pracuje počas „nočn[ého] čas[u]“, a musí byť preto v zmysle smernice 2003/88 považovaná za „pracovník[a] v noci“.

47 Treba konštatovať, že pokiaľ je v záujme tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok, aby sa na ne uplatnili v súlade s odôvodnením 14 smernice 2003/88 osobitné ustanovenia stanovené v smernici 92/85, pokiaľ ide o nočnú prácu, najmä z hľadiska posilnenia ochrany, ktorá im má byť v tejto súvislosti poskytnutá, tieto osobitné ustanovenia nesmú byť vykladané menej priaznivo, než všeobecné ustanovenia stanovené v smernici 2003/88, ktoré sa uplatňujú na iné kategórie pracovníkov.

48 Treba sa preto domnievať, že pracovníčka, o akú ide vo veci samej, vykonáva „nočnú prácu“ v zmysle článku 7 smernice 92/85 a že na túto pracovníčku sa v zásade vzťahuje uvedené ustanovenie.

49 Tento výklad potvrdzuje aj účel článku 7 smernice 92/85.

50 Účelom tohto posledného uvedeného článku je totiž posilniť ochranu, ktorá sa poskytuje tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode alebo dojčiacim pracovníčkam, zakotvením zásady, podľa ktorej tieto pracovníčky nie sú nútené vykonávať nočnú prácu, pokiaľ ich vystavuje riziku, čo sa týka ich ochrany zdravia alebo ich bezpečnosti.

51 Ak by dojčiaca pracovníčka, ktorá ako tá vo veci samej vykonáva prácu na zmeny, mala byť vylúčená z pôsobnosti článku 7 smernice 92/85 z dôvodu, že plní len časť svojich úloh v noci, malo by to za následok zbavenie tohto ustanovenia časti jeho potrebného účinku. Dotknutá pracovníčka by mohla byť vystavená riziku, čo sa týka ochrany jej zdravia alebo jej bezpečnosti, a ochrana, na ktorú má nárok podľa tohto ustanovenia, by tým bola značne znížená.

52 Pokiaľ ide o spôsoby uplatnenia článku 7 smernice 92/85 na situáciu, o akú ide vo veci samej, treba spresniť, že na to, aby sa na dotknutú pracovníčku vzťahovali opatrenia ochrany vymenované v odseku 2 tohto ustanovenia, konkrétne prevedenie na dennú prácu alebo, ak k tomu nedôjde, poskytnutie pracovného voľna, dotknutá pracovníčka musí predložiť lekárske potvrdenie uvádzajúce, že si to vyžaduje jej bezpečnosť alebo jej zdravie podľa postupov stanovených predmetným členským štátom. Je úlohou vnútroštátneho súdu overiť, či je to tak v prejednávanej veci.

53 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 7 smernice 92/85 sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na situáciu, o akú ide vo veci samej, v ktorej dotknutá pracovníčka vykonáva prácu na zmeny, v rámci ktorej plní len časť svojich úloh v noci.

O druhej až štvrtej otázke

54 Na úvod treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry v rámci konania na základe spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, zakotveného v článku 267 ZFEÚ, prislúcha Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu odpoveď potrebnú na rozhodnutie vo veci, o ktorej vnútroštátny súd rozhoduje. V tejto súvislosti Súdnemu dvoru prináleží v prípade potreby preformulovať otázky, ktoré mu boli položené, a v tomto kontexte vykladať všetky ustanovenia práva Únie, ktoré vnútroštátne súdy potrebujú na rozhodovanie o sporoch, ktoré im boli predložené, aj keď tieto ustanovenia nie sú výslovne spomenuté v otázkach položených Súdnemu dvoru týmito súdmi (rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 39 a citovaná judikatúra).

55 V dôsledku toho, hoci z formálneho hľadiska vnútroštátny súd svoju druhú a štvrtú otázku obmedzil iba na výklad článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 a článku 5 smernice 92/85, prináleží Súdnemu dvoru, aby zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia rozhodnutia vnútroštátneho súdu, vybral tie ustanovenia práva Únie, ktoré si so zreteľom na predmet sporu vyžadujú výklad (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 40 a citovanú judikatúru).

56 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že vnútroštátna právna úprava relevantná vo veci samej, konkrétne článok 26 zákona č. 31/1995, preberá do vnútroštátneho práva bez jasného rozlišovania najmä články 4 a 7 smernice 92/85 a táto právna úprava stanovuje najmä, že prerušenie pracovného pomeru z dôvodu rizika počas dojčenia, ako aj poskytnutie dávok v súvislosti s dojčením sú možné, len ak bolo po hodnotení pracovného miesta dotknutej zamestnankyne stanovené, že toto pracovné miesto predstavuje takéto riziko a že nie je možné prispôsobiť pracovné podmienky tejto pracovníčky alebo ju previesť na inú prácu.

57 Vnútroštátny súd vychádza z predpokladu, že nie je vylúčené, že ak by hodnotenie rizík spojených s pracovným miestom dotknutej pracovníčky stanovené v tejto vnútroštátnej právnej úprave bolo vykonané správne, mohla by sa preukázať existencia rizika pre ochranu zdravia alebo bezpečnosť tejto pracovníčky, najmä z hľadiska článku 7 smernice 92/85 z dôvodu, že uvedená pracovníčka vykonáva nočnú prácu a prácu na zmeny, pracuje počas niektorých zmien sama, pričom chodí na pochôdzky a musí riešiť naliehavé situácie, akými sú trestné činy, požiare a iné situácie tejto povahy, bez toho, aby bola preukázaná existencia miesta vhodného na dojčenie alebo prípadne na odsávanie materského mlieka.

58 V tomto kontexte sa vnútroštátny súd pýta, či treba uplatniť pravidlá o otočení dôkazného bremena stanovené v článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 v situácii, o akú ide vo veci samej, v ktorej pracovníčka, ktorej bolo odmietnuté vydanie lekárskeho potvrdenia osvedčujúceho existenciu rizika pre dojčenie spojeného s jej pracovným miestom a v dôsledku toho poskytnutie peňažných dávok z dôvodu rizika počas dojčenia, spochybňuje na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne hodnotenie rizík spojených s jej pracovným miestom. V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd pýta, aké sú spôsoby uplatňovania tohto ustanovenia, najmä pokiaľ ide o otázku, či prináleží dotknutej pracovníčke alebo odporcovi, či už ide o zamestnávateľa alebo o subjekt zodpovedný za vyplatenie peňažnej dávky z dôvodu rizika počas dojčenia, preukázať, že prispôsobenie pracovných podmienok alebo preradenie dotknutej pracovníčky na iné pracovné miesto nie sú technicky ani objektívne možné alebo ich nemožno oprávnene požadovať.

59 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba zastávať názor, že svojou druhou až štvrtou otázkou, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na situáciu, o akú ide vo veci samej, v ktorej pracovníčka, ktorej bolo odmietnuté vydanie lekárskeho potvrdenia uvádzajúceho existenciu rizika pre dojčenie spojeného s jej pracovným miestom a v dôsledku toho poskytnutie peňažných dávok z dôvodu rizika počas dojčenia, spochybňuje na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu hodnotenie rizík spojených s jej pracovným miestom a v prípade kladnej odpovede, aké sú spôsoby uplatňovania tohto ustanovenia v takomto prípade.

60 V prvom rade treba pripomenúť, že podľa článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 členské štáty prijmú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania hneď, ako sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

61 Článok 19 ods. 4 písm. a) tejto smernice spresňuje okrem iného, že pravidlá o otočení dôkazného bremena stanovené v odseku 1 tohto istého článku sa uplatňujú aj na situácie zahrnuté v smernici 92/85, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe pohlavia.

62 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 sa uplatní na takú situáciu, keď dojčiaca pracovníčka na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu spochybňuje hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, pretože toto hodnotenie sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85 (rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 65).

63 V dôsledku toho nevyhodnotenie rizika, ktoré predstavuje pracovné miesto dojčiacej pracovníčky v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85 treba považovať za menej priaznivé zaobchádzanie so ženou spojené s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle tejto smernice a predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54 (rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, body 62 a 63).

64 Súdny dvor v tejto súvislosti spresnil, že na to, aby hodnotenie rizík, ktoré predstavuje pracovné miesto dojčiacej pracovníčky, splnilo požiadavky článku 4 ods. 1 smernice 92/85, je nutné osobitné preskúmanie so zreteľom na konkrétnu situáciu dojčiacej pracovníčky a určenie, či je ohrozená jej bezpečnosť a zdravie alebo bezpečnosť a zdravie jej dieťaťa (rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 51).

65 V druhom rade je potrebné uviesť, že účelom hodnotenia rizík stanoveného v článku 4 smernice 92/85 je ochrana tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok a ich detí tým, že pokiaľ z tohto hodnotenia vyplynie, že pracovné miesto takejto pracovníčky predstavuje riziko pre ochranu jej zdravia alebo pre jej bezpečnosť, má nepriaznivý vplyv na jej tehotenstvo alebo na dojčenie jej dieťaťa, zamestnávateľ je povinný v súlade s článkom 5 tejto smernice prijať opatrenia nevyhnutné na to, aby sa predišlo vystaveniu tomuto riziku.

66 Ako uviedla generálna advokátka v bode 61 svojich návrhov, článok 4 smernice 92/85 je všeobecné ustanovenie, ktoré stanovuje opatrenia, ktoré sa majú prijať vo vzťahu ku všetkým činnostiam, ktoré môžu byť spojené s osobitným rizikom pre tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky. Článok 7 tejto smernice je naopak osobitné ustanovenie, ktoré sa uplatňuje v prípadoch nočnej práce, ktorú normotvorca Únie uznal za činnosť spojenú s osobitným rizikom pre tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky.

67 Aj keď články 4 a 7 smernice 92/85 sledujú rovnaký cieľ ochrany tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok pred rizikami spojenými s ich pracovnými miestami, článok 7 smernice 92/85 má za cieľ predovšetkým posilniť túto ochranu zavedením zásady, podľa ktorej tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky nemajú povinnosť vykonávať nočnú prácu, pokiaľ predložia lekárske potvrdenie uvádzajúce potrebu takejto ochrany z hľadiska ich bezpečnosti alebo ochrany ich zdravia.

68 Hodnotenie rizík spojených s pracovným miestom tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok stanovené v rámci článku 7 smernice 92/85 nemôže preto podliehať menej prísnym podmienkam, než sú podmienky, ktoré sa uplatňujú v rámci článku 4 ods. 1 tejto istej smernice.

69 Tento výklad potvrdzuje skutočnosť, že usmernenia, ktorých cieľom podľa článku 3 ods. 2 tejto smernice je, aby slúžili ako základ pre hodnotenie uvedené v článku 4 ods. 1 tejto smernice, výslovne odkazujú na nočnú prácu.

70 Z podrobnej tabuľky týkajúcej sa hodnotenia rizík, zo situácií a nebezpečenstiev všeobecnej povahy, ktorým je vystavená väčšina tehotných žien, žien krátko po pôrode alebo dojčiacich žien, uvedených na strane 13 týchto usmernení, predovšetkým vyplýva, že nočná práca môže predstavovať značné riziko pre zdravie tehotných žien, žien krátko po pôrode alebo dojčiacich žien, že riziká, ktorým sú vystavené tieto ženy, sa odlišujú v závislosti od druhu práce, pracovných podmienok a dotknutej osoby

a že v dôsledku toho niektoré tehotné alebo dojčiace ženy nemusia byť spôsobilé pracovať na nepravidelné alebo neskoré zmeny, pracovať v noci. Táto tabuľka okrem iného stanovuje prevenčné opatrenia, pokiaľ ide o nočnú prácu.

71 Z uvedených usmernení okrem iného vyplýva, že na hodnotenie rizík, ktoré predstavuje pracovné miesto dojčiacej pracovníčky, je nutné osobitné preskúmanie so zreteľom na konkrétnu situáciu dotknutej pracovníčky (rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, body 46 a 51).

72 V dôsledku toho je potrebné domnievať sa, podobne ako uvádza generálna advokátka v bode 50 svojich návrhov, že na hodnotenie rizík spojených s pracovným miestom dotknutej pracovníčky, vykonané v rámci článku 7 smernice 92/85, je nutné osobitné preskúmanie so zreteľom na konkrétnu situáciu tejto pracovníčky, aby sa určilo, či sú jej zdravie alebo jej bezpečnosť alebo zdravie alebo bezpečnosť jej dieťaťa vystavené riziku. V prípade, že by sa takéto skúmanie nevykonalo, išlo by v zmysle tejto smernice o menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou a podľa článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54 by predstavovalo priamu diskrimináciu založenú na pohlaví, čo umožňuje uplatnenie článku 19 ods. 1 tejto smernice.

73 Pokiaľ ide o spôsoby uplatňovania tohto ustanovenia, treba pripomenúť, že pravidlá dokazovania, ktoré stanovuje, sa neuplatnia v čase, keď dotknutá pracovníčka žiada o prispôsobenie pracovných podmienok alebo, ako v prejednávanej veci, o peňažné dávky z dôvodu rizika počas dojčenia, a že hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, musí byť preto vykonané v súlade s článkom 4 ods. 1 alebo prípadne s článkom 7 smernice 92/85. Tieto pravidlá sa uplatnia až v neskoršej fáze, v ktorej dotknutá pracovníčka spochybňuje rozhodnutie o tomto hodnotení rizík na súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 67).

74 Podľa článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 prislúcha preto pracovníčke, ktorá sa domnieva, že bola poškodená tým, že v jej prípade nebola uplatnená zásada rovnosti zaobchádzania, pred súdom alebo akýmkoľvek iným príslušným orgánom preukázať skutočnosti alebo predložiť dôkazy, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii (rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 68 a citovaná judikatúra).

75 V situácii, o akú ide vo veci samej, to znamená, že dotknutá pracovníčka musí na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne predmetného členského štátu predložiť skutočnosti alebo dôkazy spôsobilé preukázať, že hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorými sa preberajú okrem iného články 4 a 7 smernice 92/85 do vnútroštátneho práva, neobsahovalo osobitné preskúmanie so zreteľom na jej konkrétnu situáciu a že bola preto diskriminovaná.

76 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu a zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že pani Gonzálezová Castrová začala v poisťovni Umivale konanie na účely získania peňažných dávok z dôvodu rizika počas dojčenia a na tento účel predložila 9. marca 2015 žiadosť o lekárske potvrdenie uvádzajúce, že existuje riziko pre dojčenie spojené s jej pracovným miestom, prostredníctvom formulára poskytnutého uvedenou poisťovňou v tejto súvislosti.

77 Prosegur v rámci tohto konania zaslala 13. marca 2015 poisťovni Umivale vyhlásenie, v ktorom uviedla, že nemala v úmysle prispôsobiť pracovné podmienky pracovného miesta pani Gonzálezovej Castrovej, ani ju preradiť na iné pracovné miesto, keďže sa domnievala, že úlohy, ktoré plnila, a jej pracovné podmienky nemali vplyv na dojčenie.

78 Toto vyhlásenie, ktoré bolo urobené vo forme vzorového tlačiva vydaného poisťovňou Umivale, neobsahuje žiadne odôvodnenie spôsobu, akým Prosegur dospela k tomuto záveru, a nezdá sa, že by bolo založené na osobitnom preskúmaní so zreteľom na konkrétnu situáciu dotknutej pracovníčky.

79 Pokiaľ ide o rozhodnutie, ktorým Umivale zamietla žiadosť podanú pani Gonzálezovou Castrovou, obmedzuje sa na uvedenie toho, že „po podrobnom skúmaní dokumentov poskytnutých samotnou pracovníčkou neexistuje žiadne riziko, ktoré by bolo spojené s jej prácou a ktorému by mohla byť vystavená“. V úvahách uvedených v prílohe tohto rozhodnutia Umivale odkazuje na „usmernenia pre hodnotenie rizík pri práci počas dojčenia“ stanovené Španielskou pediatrickou asociáciou a uverejnené INSS na posúdenie toho, že tieto usmernenia uvádzajú, že pracovné miesto alebo nočná práca nepredstavujú riziko pre dojčenie. Umivale taktiež potvrdzuje bez uvedenia iných vysvetlení, že pani Gonzálezová Castrová nie je počas svoje práce vystavená látkam škodlivým pre jej dieťa a že jej pracovné podmienky nemajú vplyv na dojčenie.

80 Za týchto podmienok sa zdá, podobne ako konštatovala generálna advokátka v bodoch 70 a 77 svojich návrhov, že hodnotenie rizík spojených s pracovným miestom pani Gonzálezovej Castrovej neobsahovalo osobitné preskúmanie so zreteľom na konkrétnu situáciu dotknutej pracovníčky a že dotknutá osoba bola diskriminovaná. V konečnom dôsledku prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý ma jediný právomoc posúdiť skutkové okolnosti veci, ktorú prejednáva, aby overil, či skutočne ide o takýto prípad.

81 V prípade kladnej odpovede prináleží odporcovi vo veci samej preukázať, že hodnotenie rizík stanovené vnútroštátnou právnou úpravou, ktorou sa preberajú okrem iného články 4 a 7 smernice 92/85 do vnútroštátneho práva, obsahovalo konkrétne preskúmanie so zreteľom na individuálnu situáciu pani Gonzálezovej Castrovej, pričom dokumenty, ako je vyhlásenie zamestnávateľa, podľa ktorého úlohy vykonávané uvedenou pracovníčkou a jej pracovné podmienky nemali vplyv na dojčenie, bez vysvetlení, ktoré by podporovali toto tvrdenie, v spojení so skutočnosťou, že jej pracovné miesto nie je uvedené na zozname miest, ktoré predstavujú riziko pre dojčenie stanovené príslušným orgánom predmetného členského štátu, nemôže len týmto pracovníčkam spôsobovať nevyvrátiteľnú domnienku, že ide o takýto prípad. Pokiaľ sa tak nestane, tak články 4 a 7 smernice 92/85, ako aj pravidlá stanovené v článku 19 smernice 2006/54 budú zbavené svojho potrebného účinku (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. októbra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 74).

82 Treba dodať, že tie isté pravidlá dokazovania sa uplatnia v rámci článku 5 alebo prípadne článku 7 ods. 2 smernice 92/85. Konkrétne, pokiaľ dojčiaca pracovníčka žiada o uvoľnenie na celú dobu potrebnú na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia a predloží informácie, ktoré môžu nasvedčovať tomu, že ochranné opatrenia stanovené v článku 5 ods. 1 a 2 alebo v článku 7 ods. 2 prvom pododseku tejto smernice neboli uskutočniteľné, prináleží zamestnávateľovi, aby preukázal, že tieto opatrenia boli technicky alebo objektívne uskutočniteľné a mohli byť rozumne vyžadované v situácii dotknutej pracovníčky.

83 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na druhú až štvrtú otázku odpovedať tak, že článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na situáciu, o akú ide vo veci samej, v ktorej pracovníčka, ktorej bolo odmietnuté vydanie lekárskeho potvrdenia uvádzajúceho, že existuje riziko pre dojčenie spojené s jej pracovným miestom a v dôsledku toho poskytnutie peňažných dávok z dôvodu rizika počas dojčenia, spochybňuje na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu hodnotenie rizík spojených s jej pracovným miestom, pokiaľ táto pracovníčka predloží dôkazy, z ktorých vyplýva, že toto hodnotenie neobsahuje konkrétne preskúmanie so zreteľom na jej individuálnu situáciu a umožňuje tak predpokladať existenciu priamej diskriminácie založenej na pohlaví v zmysle smernice 2006/54, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Odporcovi teda prináleží predložiť dôkazy, že uvedené hodnotenie rizík skutočne obsahovalo takéto konkrétne preskúmanie a že v dôsledku toho nedošlo k porušeniu zásady zákazu diskriminácie.

O trovách

84 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

1. **Článok 7 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na situáciu, o akú ide vo veci samej, v ktorej dotknutá pracovníčka vykonáva prácu na zmeny, v rámci ktorej plní len časť svojich úloh v noci.**

2. **Článok 19 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatňuje na situáciu, o akú ide vo veci samej, v ktorej pracovníčka, ktorej bolo odmietnuté vydanie lekárskeho potvrdenia uvádzajúceho, že existuje riziko pre dojčenie spojené s jej pracovným miestom a v dôsledku toho poskytnutie peňažných dávok z dôvodu rizika počas dojčenia, spochybňuje na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu hodnotenie rizík spojených s jej pracovným miestom, pokiaľ táto pracovníčka predloží dôkazy, z ktorých vyplýva, že toto hodnotenie neobsahuje konkrétne preskúmanie so zreteľom na jej individuálnu situáciu a umožňuje tak predpokladať existenciu priamej diskriminácie založenej na pohlaví v zmysle smernice 2006/54, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.**

   Odporcovi teda prináleží predložiť dôkazy, že uvedené hodnotenie rizík skutočne obsahovalo takéto konkrétne preskúmanie a že v dôsledku toho nedošlo k porušeniu zásady zákazu diskriminácie.

Podpisy