Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 19 september 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 92/85/EEG – Artiklarna 4, 5 och 7 – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Ammande arbetstagare – Nattarbete – Skiftarbete som delvis innefattar nattskift – Bedömning av de risker arbetet innebär – Förebyggande åtgärder – Bestridande av den berörda arbetstagaren – Direktiv 2006/54/EG – Artikel 19 – Likabehandling – Könsdiskriminering – Bevisbörda”

I mål C-41/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien), genom beslut av den 30 december 2016, som inkom till domstolen den 25 januari 2017, i målet

Isabel González Castro

mot

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J. L. da Cruz Vilaça, samt domarna E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger och F. Biltgen (referent),

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: handläggaren L. Carrasco Marco,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 22 februari 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), genom P. García Perea och A. Lozano Mostazo, båda i egenskap av ombud,

– Spaniens regering, genom S. Jiménez García, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

– Tysklands regering, genom T. Henze och D. Klebs, båda i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom S. Pardo Quintillán och A. Szmytkowska, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 26 april 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, 2006, s. 23), och artiklarna 4, 5 och 7 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (EGT L 348, 1992, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Isabel González Castro och å andra sidan Mutua Umivale, hennes arbetsgivare Prosegur España SL (nedan kallad Prosegur), och Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Nationella myndigheten för social trygghet, Spanien) (nedan kallad INSS), angående de tre sistnämnda parternas vägran att bevilja Isabel González Castro ledighet och en ekonomisk förmån för risker under amningsperioden.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 92/85

3 I första, åttonde till elfte, och fjortonde skälen i direktiv 92/85 anges följande:

”Enligt artikel 118a i [EEG-fördraget] skall rådet genom direktiv anta minimikrav, främst i fråga om arbetsmiljön, i syfte att förbättra arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

…

Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar måste i flera avseenden anses vara en särskilt utsatt riskgrupp, och åtgärder måste vidtas till skydd för deras säkerhet och hälsa.

Detta skydd av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar får inte leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

Vissa slag av arbetsuppgifter kan medföra en särskild risk för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan komma att exponeras för farliga agenser, arbetsprocesser eller arbetsförhållanden. Dessa risker måste följaktligen bedömas, och resultatet av denna bedömning måste meddelas till de kvinnliga arbetstagarna eller deras representanter.

Vidare bör åtgärder vidtas till skydd för dessa arbetstagare, om resultatet av denna bedömning är att risker föreligger för kvinnliga arbetstagare.

…

För gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, före eller efter förlossningen, samt en obligatorisk barnledighet på minst två veckor före eller efter förlossningen.

…”

4 I artikel 1.1 i direktiv 92/85 föreskrivs följande:

”Detta direktiv, som är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i [rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 1989 s.1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146)], har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.”

5 I artikel 2, med rubriken ”Definitioner”, i samma direktiv anges följande:

”I detta direktiv avses med

…

c) *arbetstagare som ammar*: arbetstagare som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis.”

6 I artikel 3 i direktiv 92/85 föreskrivs följande:

”1. Kommissionen skall, i samråd med medlemsstaterna och med biträde av Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, utarbeta riktlinjer för bedömning av kemiska, fysikaliska och biologiska agenser samt industriprocesser som anses medföra risker för säkerhet och hälsa för de arbetstagare som avses i artikel 2.

Dessa riktlinjer skall även omfatta arbetsrörelser och arbetsställningar, psykisk och fysisk uttröttning och andra former av psykiska och fysiska påfrestningar i samband med de arbetsuppgifter som utförs av de arbetstagare som avses i artikel 2.

2. De riktlinjer som avses i punkt 1 skall vara vägledande vid den bedömning som avses i artikel 4.1.

Medlemsstaterna skall därför informera samtliga arbetsgivare och samtliga kvinnliga arbetstagare eller deras representanter inom respektive medlemsstat om dessa riktlinjer.”

7 De riktlinjer som avses i artikel 3 i direktiv 92/85, i den lydelse som är tillämplig i förevarande mål, finns i kommissionens meddelande av den 5 oktober 2000 om riktlinjer för bedömning av kemiska, fysikaliska och biologiska agens och industriprocesser, som anses innebära en risk för hälsa eller säkerhet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar ((KOM(2000) 466 slutlig) (nedan kallade riktlinjerna)).

8 Angående riskbedömningen och hur arbetstagarna ska informeras om denna bedömning anges följande i artikel 4 i direktiv 92/85:

”1. Arbetsgivaren skall bedöma arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 utsätts för inom företaget eller verksamheten i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden enligt den icke-uttömmande förteckningen i bilaga 1. Bedömningen får göras självständigt eller med hjälp av utomstående sakkunniga inom området skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder enligt artikel 7 i direktiv [89/391] och skall ske i syfte att

– bedöma varje risk för säkerhet och hälsa och varje möjlig inverkan på graviditet eller amning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2,

– avgöra vilka åtgärder som bör vidtas.

2. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 10 i direktiv [89/391], skall information om resultaten av den bedömning, som avses i punkt 1, och om samtliga åtgärder, som skall vidtas med avseende på säkerhet och hälsa i arbetet, lämnas till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och till arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2 inom företaget eller verksamheten i fråga eller dessas representanter.”

9 Angående följderna av riskbedömningen anges följande i artikel 5.1–5.3 i direktiv 92/85:

”1. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 6 i direktiv [89/391], skall arbetsgivaren, om resultatet av den bedömning som avses i artikel 4.1 visar på risk för säkerhet och hälsa eller inverkan på graviditet eller amning för någon arbetstagare enligt definitionen i artikel 2, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att denna risk undanröjs genom en tillfällig ändring av arbetsförhållandena eller arbetstiden för arbetstagaren i fråga.

2. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren i fråga andra arbetsuppgifter.

3. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetstagaren i fråga beviljas ledighet enligt nationell lagstiftning eller praxis under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.”

10 I artikel 7, med rubriken ”Nattarbete” i direktiv 92/85 föreskrivs följande:

”1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 inte åläggs nattarbete under graviditetstiden och en period efter förlossningen som skall fastställas av den nationella arbetarskyddsmyndigheten, under förutsättning att arbetstagaren i fråga kan uppvisa ett läkarintyg enligt det förfarande som respektive medlemsstat har fastställt som styrker att detta är nödvändigt med hänsyn till hennes säkerhet och hälsa.

2. De åtgärder som avses i punkt 1 skall ge möjlighet, enligt nationell lagstiftning eller praxis, till

a) övergång till arbete på dagtid,

eller

b) arbetsledighet eller förlängd barnledighet, om en sådan arbetstidsändring inte är möjlig av tekniska eller andra objektiva skäl eller inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl.”

Direktiv 2006/54

11 I artikel 1, med rubriken ”Syfte”, i direktiv 2006/54 föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning.

b) Arbetsvillkor, inklusive lön.

c) Företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det innehåller också bestämmelser om fastställande av lämpliga förfaranden för att garantera att detta genomförande blir effektivare.”

12 I artikel 2, med rubriken ”Definitioner”, i samma direktiv anges följande:

”1. I detta direktiv avses med

a) *direkt diskriminering*: när en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) *indirekt diskriminering*: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga,

…

2. I detta direktiv avses med diskriminering

…

c) varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i direktiv [92/85].”

13 I artikel 14.1 i direktiv 2006/54 utvidgas förbudet mot diskriminering till att omfatta bland annat arbetsvillkor. I bestämmelsen anges följande:

”Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 i fördraget.

…”

14 Angående bevisbörda och tillgång till domstolsprövning i fall av direkt eller indirekt diskriminering, anges följande i artikel 19.1 och 19.4 i samma direktiv:

”1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

…

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall även tillämpas på

a) de förhållanden som avses i artikel 141 i [EG-fördraget] och, i den mån det förekommer könsdiskriminering, [direktiv 92/85] och [rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 1996, s. 4)],

…”

Direktiv 2003/88/EG

15 Skäl 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9), har följande lydelse:

”De särskilda normer som fastställs i övriga gemenskapsinstrument när det gäller t.ex. viloperioder, arbetstid, årlig semester och nattarbete för vissa kategorier av arbetstagare bör ha företräde framför bestämmelserna i detta direktiv.”

16 I artikel 1, med rubriken ”Ändamål och räckvidd”, i direktiv 2003/88 anges följande:

”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv är tillämpligt på

…

b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

…”

17 I artikel 2, med rubriken ”Definitioner”, i samma direktiv föreskrivs följande i punkterna 3 och 4:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

…

3. *natt*: varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00.

4. *nattarbete:*

a) varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid, och

b) varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid; denna del bestäms av den berörda medlemsstaten
   i) genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter, eller
   ii) genom kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå.

…”

Spansk rätt

18 Den sociala trygghetsförmån som är kopplad till risker under amningsperioden har införts i den spanska rättsordningen genom Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (lag 3/2007 om faktisk jämställdhet mellan män och kvinnor), av den 22 mars 2007 (BOE nr 71 av den 23 mars 2007, s. 12611, nedan kallad lag 3/2007).

19 Syftet med lag 3/2007 är att främja kvinnors integration på arbetsmarknaden, genom att ge dem möjligheter att förena yrkesliv med privat- och familjeliv.

20 Genom tolfte tilläggsbestämmelsen till denna lag ändrades artikel 26 i Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (lag 31/1995 om förebyggande av arbetsmiljörisker), av den 8 november 1995 (BOE nr 269 av den 10 november 1995, s. 32590, nedan kallad lag 31/1995), på så sätt att det infördes ett skydd för kvinnliga arbetstagare och nyfödda barn mot risker som uppstår under amningsperioden när arbetsförhållanden kan skada arbetstagarens eller barnets hälsa.

21 Artikel 26 i lag nr 31/1995, som införlivar bland annat artiklarna 4 och 7 i direktiv 92/85 med inhemsk rätt, har följande lydelse:

”1. Bedömningen av de risker [för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa] som avses i artikel 16 i denna lag ska omfatta arten, graden och varaktigheten av gravida eller nyligen förlösta arbetstagares exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden som kan äventyra arbetstagarens eller fostrets hälsa i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra en särskild risk. Om resultatet av bedömningen visar på en risk för säkerhet och hälsa eller en möjlig inverkan på graviditet eller amning för nämnda arbetstagare, ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att denna risk undanröjs genom att ändra arbetsförhållandena eller arbetstiden för den berörda arbetstagaren.

Vid behov ska sådana åtgärder bestå i att arbetstagaren befrias från nattarbete eller skiftarbete.

2. Om medicinska rådgivare vid [INSS] eller auktoriserade försäkringsbolag, beroende på vilken aktör arbetsgivaren har valt för täckning av arbetsrelaterade risker, intygar, med stöd av ett utlåtande från den läkare vid Servicio Nacional de Salud [Nationella hälso- och sjukvårdsmyndigheten, Spanien] som behandlar den gravida arbetstagaren, att det inte är möjligt att anpassa arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid eller att arbetsförhållandena för tjänsten, trots en sådan anpassning, kan skada arbetstagarens eller fostrets hälsa, ska arbetstagaren omplaceras till ett annat arbete eller ges andra arbetsuppgifter som går att förena med graviditeten. För detta ändamål ska arbetsgivaren, efter samråd med arbetstagarrepresentanterna, upprätta en förteckning över riskfria arbeten.

Bytet av arbete eller arbetsuppgifter ska ske i enlighet med reglerna och villkoren för tjänsterörlighet, och ska gälla fram till dess att den gravida arbetstagarens hälsa medger att hon återgår till sitt tidigare arbete.

…

3. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att omplacera arbetstagaren eller om en sådan omplacering inte rimligen kan krävas av godtagbara skäl, får arbetsgivaren besluta att hon ska ta ledigt på grund av risk för graviditetspåverkan, i enlighet med artikel 45.1 d i [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 om antagande av den konsoliderade versionen av lagen om arbetstagares ställning), av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654)], så länge som det bedöms nödvändigt för att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa, och så länge som det inte är möjligt för henne att återgå till sitt tidigare arbete eller tillträda ett annat arbete som är förenligt med hennes tillstånd.

4. Bestämmelserna i punkterna 1 och 2 i denna artikel ska även tillämpas under amningsperioden, om medicinska rådgivare vid [INSS] eller ett auktoriserat försäkringsbolag, beroende på vilken aktör arbetsgivaren har valt för täckning av arbetsrelaterade risker, intygar, med stöd av ett utlåtande från den läkare vid Nationella hälso- och sjukvårdsmyndigheten som behandlar arbetstagaren eller hennes barn, att arbetsförhållandena kan skada arbetstagarens eller barnets hälsa. Arbetsgivaren får även besluta att arbetstagaren ska beviljas ledighet på grund av risk för amningen av barn som är yngre än nio månader, i enlighet med artikel 45.1 d i [kungligt lagstiftningsdekret 1/1995], om villkoren i punkt 3 i denna artikel är uppfyllda.

…”

22 Genom artonde tilläggsbestämmelsen i lag 3/2007 ändrades den spanska lagstiftningen på så sätt att amningsperioden uttryckligen erkändes som en av de situationer som omfattas av 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 (kungligt lagstiftningsdekret 1/1994 om antagande av den konsoliderade versionen av den allmänna lagen om social trygghet), av den 20 juni 1994 (BOE nr 154 av den 29 juni 1994, s. 20658, nedan kallad den allmänna lagen om social trygghet).

23 I artikel 135a i den allmänna lagen om social trygghet anges följande:

”Skyddad situation.

Med avseende på den ekonomiska förmånen för risker under amningsperioden ska ledigheten anses utgöra en skyddad situation för det fall att arbetstagaren måste omplaceras till ett arbete som är förenligt med hennes tillstånd, men där en sådan omplacering, i enlighet med artikel 26.1 i lag 31/1995, av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjlig eller inte rimligen kan krävas av godtagbara skäl.”

24 Artikel 135c i den allmänna lagen om social trygghet har följande lydelse:

”Kontantförmåner.

Den ekonomiska förmånen för risker under amningsperioden ska beviljas arbetstagaren på de villkor och enligt de bestämmelser som anges i denna lag avseende den ekonomiska förmånen för risker under graviditeten, och ska upphöra att gälla när barnet är nio månader, såvida inte förmånsmottagaren dessförinnan har återgått till sitt tidigare arbete eller annat arbete som är förenligt med hennes tillstånd.”

25 I processrättsligt avseende föreskrivs följande i artikel 96.1 i Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (lag 36/2011 om behörig domstol i socialrättsliga mål), av den 10 oktober 2011 (BOE nr 245 av den 11 oktober 2011, s. 106584):

”Bevisbörda i mål om diskriminering och arbetsolyckor

1. I de mål där det framgår av sökandens argument att det finns välgrundade uppgifter för att fråga är om diskriminering på grund av kön, sexuell läggning, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller trakasserier, samt i andra fall av åsidosättande av en grundläggande rättighet eller frihet, ankommer det på svaranden att tillhandahålla en objektiv och skälig motivering, som styrkts i rättsligt hänseende, för att anta dessa åtgärder och för att de är proportionerliga."

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

26 Det framgår av beslutet om hänskjutande att Isabel González Castro arbetar som säkerhetsvakt för Prosegur.

27 Den 8 november 2014 födde hon en son, som hon sedan ammande.

28 Sedan mars 2015 var hennes arbete förlagt till ett köpcentrum, enligt ett rotationssystem med 8 timmars arbetsdag.

29 De säkerhetstjänster som hon tillhandahöll på arbetsplatsen utfördes vanligtvis tillsammans med ytterligare en säkerhetsvakt, med undantag för följande skift då hon var ensam i tjänst: måndag till torsdag midnatt till 08.00, fredagar 02.00 till 08.00, lördagar 03.00 till 08.00, och söndagar 01.00 till 08.00.

30 Isabel González Castro inledde ett förfarande vid Mutua Umivale, som är ett privat, icke vinstdrivande försäkringsbolag som täcker risker kopplade till arbetsolyckor och arbetssjukdomar, för att erhålla den ekonomiska förmån för risker vid amning som avses i artikel 26 i lag 31/1995. Följaktligen ansökte hon, i enlighet med nationell lagstiftning, om att nämnda försäkringsbolag skulle utfärda ett läkarintyg som styrkte att hennes arbete medförde risker för amningen.

31 Sedan Mutua Umivale avslagit hennes ansökan ingav hon ett klagomål, vilket också avslogs.

32 Isabel González Castro väckte talan mot sistnämnda avslagsbeslut vid Juzgado de lo Social nr 3 de Lugo (arbetsdomstol nr 3 i Lugo, Spanien).

33 Sedan hennes talan ogillats, överklagade Isabel González Castro sistnämnda domstols avgörande till den hänskjutande domstolen, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien).

34 För det första söker den hänskjutande domstolen vägledning avseende tolkningen av begreppet "nattarbete", i den mening som avses i artikel 7 i direktiv 92/85 när, såsom i förevarande mål, det kombineras med skiftarbete. Enligt den hänskjutande domstolen bör ammande arbetstagare som skiftarbetar men som endast utför vissa skift nattetid åtnjuta samma skydd som det som tillkommer ammande arbetstagare som nattarbetar men inte i skift.

35 För det andra anser den hänskjutande domstolen att det inte kan uteslutas att den riskbedömning avseende Isabel González Castros arbete som ska ske inom ramen för förfarandet för att erhålla en ekonomisk förmån för risker under amningsperioden i enlighet med artikel 26 i lag 31/1995 – som införlivade artiklarna 4 och 7 i direktiv 92/85 med spansk rätt – inte genomfördes korrekt och att hennes arbete i själva verket medför en risk för hennes hälsa eller säkerhet, bland annat av det skälet att hon arbetar natt och i skift, att hon arbetar vissa skift ensam, där hon går ronder och måste hantera akuta situationer, såsom brott, bränder eller händelser av liknande slag, och att det inte har styrkts att hon har tillgång till någon lämplig plats för att amma eller, i förekommande fall, pumpa bröstmjölk.

36 I detta sammanhang söker den hänskjutande domstolen klarhet i huruvida bestämmelserna om omvänd bevisbörda i artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tillämpas i en situation som den som är aktuell i det nationella målet och, om så är fallet, söker den även klarhet i hur denna bestämmelse ska tillämpas, särskilt huruvida det ankommer på den berörda arbetstagaren eller svaranden, det vill säga arbetsgivaren eller det organ som bär ansvaret för att betala den ekonomiska förmånen för risker under amningsperioden, att visa att det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt eller rimligen kan krävas att den berörda arbetstagarens arbetsförhållanden ska anpassas eller att hon ska omplaceras.

37 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Ska artikel 7 i direktiv 92/85 tolkas på så sätt att nattarbete – som arbetstagare som avses i artikel 2 i det direktivet, inbegripet ammande arbetstagare, inte bör åläggas att utföra – inte endast omfattar arbete som helt och hållet utförs nattetid, utan även skiftarbete där vissa av skiften, som i förevarande fall, är nattskift?

2) I ett mål som gäller huruvida det finns en risk för en arbetstagare under hennes amningsperiod, ska de särskilda bevisbördereglerna i artikel 19.1 i direktiv 2006/54 (som har införlivats med spansk rätt bland annat genom artikel 96.1 i lag 36/2011) tillämpas, när det gäller villkoren i artikel 5 i direktiv 92/85 (som har införlivats med spansk rätt genom artikel 26 i [lag 31/1995]), på frågan huruvida arbetstagaren har rätt till ledighet under amningsperioden och, i förekommande fall, den ersättning som enligt den nationella lagstiftningen utbetalas vid en sådan risksituation, i enlighet med artikel 11.1 i direktiv 92/85?

3) I ett mål angående huruvida det finns risker under amningsperioden som ger rätt till ledighet enligt artikel 5 i direktiv 92/85 (som har införlivats med spansk rätt genom artikel 26 i [lag 31/1995]), kan artikel 19.1 i direktiv 2006/54 tolkas på så sätt att följande omständigheter utgör ’fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering’ av en ammande arbetstagare: i) arbetstagaren arbetar skift som säkerhetsvakt och vissa av skiften är nattskift då hon dessutom arbetar ensam, ii) arbetstagaren går ronder och hanterar i förekommande fall akuta händelser (brott, bränder eller andra incidenter), iii) det saknas bevisning om att det på arbetsplatsen finns en lämplig plats att amma på eller, i förekommande fall, pumpa bröstmjölk på?

4) Om det i ett mål angående huruvida det finns risker under amningsperioden som ger rätt till ledighet är styrkt att det finns ’fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering’ enligt artikel 19.1 i direktiv 2006/54, jämförd med artikel 5 i direktiv [92/85] (som har införlivats med spansk rätt genom artikel 26 i lag [31/1995]), kan det då krävas av en ammande arbetstagare att hon, för att kunna beviljas ledighet enligt den nationella lagstiftningen (som införlivar artikel 5.2 och 5.3 i direktiv 92/85), styrker att det inte är tekniskt eller objektivt möjligt att ändra hennes arbetsförhållanden eller arbetstid eller att detta rimligen inte kan krävas, eller att det inte är tekniskt eller objektivt möjligt att omplacera henne till en annan befattning eller att en sådan omplacering inte rimligen kan krävas? Eller förhåller det sig tvärtom så, att det åligger motparterna (arbetsgivaren och det organ som ska betala ut den ersättning som är knuten till ledigheten) att styrka dessa omständigheter?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

38 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 7 i direktiv 92/85 ska tolkas på så sätt att den är tillämplig i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, där den berörda arbetstagaren utför skiftarbete som innebär att hon endast delvis arbetar nattskift.

39 För att besvara denna fråga ska det erinras om att enligt domstolens fasta praxis ska vid tolkningen av en unionsbestämmelse inte bara lydelsen beaktas, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i (se, bland annat, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

40 Enligt artikel 7.1 i direktiv 92/85 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar inte åläggs nattarbete under graviditetstiden och en period efter förlossningen som ska fastställas av den nationella arbetarskyddsmyndigheten, under förutsättning att arbetstagaren i fråga kan uppvisa ett läkarintyg enligt det förfarande som respektive medlemsstat har fastställt som styrker att detta är nödvändigt med hänsyn till hennes säkerhet och hälsa.

41 I punkt 2 i samma artikel anges att de åtgärder som avses i punkt 1 ska ge möjlighet, enligt nationell lagstiftning eller praxis, till övergång till arbete på dagtid, eller arbetsledighet eller förlängd barnledighet, om en sådan arbetstidsändring inte är möjlig av tekniska eller andra objektiva skäl eller inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl.

42 Lydelsen i denna bestämmelse innehåller emellertid inga närmare uppgifter om den exakta räckvidden av begreppet ”nattarbete”.

43 I detta avseende följer det av artikel 1 i direktiv 92/85 att det direktivet utgör en del av en rad direktiv som har antagits på grundval av artikel 118 i EEG-fördraget, i syfte att anta minimikrav, främst i fråga om arbetsmiljön, för att förbättra arbetstagares säkerhet och hälsa.

44 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 44 i sitt förslag till avgörande är detta även fallet med direktiv 2003/88, som inför minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden och som är tillämpligt bland annat på vissa aspekter av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

45 I artikel 2.4 i direktiv 2003/88 definieras nattarbetande som ”varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid och varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid”. Dessutom anges i punkt 3 i samma artikel att begreppet ”natt” ska förstås som ”varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00”.

46 Det framgår av lydelsen i dessa bestämmelser, och särskilt av uttrycken ”varje period”, ”minst tre timmar av sin arbetstid” och ”en viss del av sin arbetstid”, att en arbetstagare som, såsom i det nationella målet, utför skiftarbete som innebär att hon endast delvis arbetar nattskift ska anses arbeta ”nattetid”, och följaktligen ska anses vara ”nattarbetande” i den mening som avses i direktiv 2003/88.

47 Det kan konstateras att eftersom det, i enlighet med skäl 14 i direktiv 2003/88, är av intresse för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar att omfattas av de särskilda bestämmelser som föreskrivs i direktiv 92/85 vad gäller nattarbete, bland annat för att

förbättra det skydd de ska tillerkännas i detta avseende, bör dessa särskilda bestämmelser inte tolkas mindre förmånligt än de allmänna bestämmelser som följer av direktiv 2003/88 och som är tillämpliga på andra kategorier av arbetstagare.

48 Det kan således konstateras att en arbetstagare som, likt Isabel González Castro i det nationella målet, utför ”nattarbete”, i den mening som avses i artikel 7 i direktiv 92/85, och att hon, i princip, omfattas av denna bestämmelse.

49 Denna tolkning stöds av syftet med artikel 7 i direktiv 92/85.

50 Denna bestämmelse syftar nämligen till att stärka skyddet för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar genom att säkerställa principen om att dessa arbetstagare inte ska åläggas nattarbete om detta medför en risk för deras hälsa eller säkerhet.

51 Om en ammande arbetstagare som, såsom i det nationella målet, skiftarbetar skulle undantas från tillämpningsområdet för artikel 7 i direktiv 92/85 på grund av att hon endast delvis arbetar nattskift, skulle det innebära att denna bestämmelse fråntogs en del av sin ändamålsenliga verkan. Den berörda arbetstagaren skulle nämligen kunna löpa en risk avseende hennes hälsa eller säkerhet, och det skydd hon har rätt till enligt nämnda bestämmelse skulle begränsas avsevärt.

52 Vad gäller tillämpningen av artikel 7 i direktiv 92/85 i en situation som den som är aktuell i det nationella målet noterar domstolen följande. För att komma i åtnjutande av de skyddsåtgärder som anges i punkt 2 i nämnda bestämmelse, det vill säga övergång till arbete på dagtid eller arbetsledighet, måste den berörda arbetstagaren uppvisa ett läkarintyg som styrker att en sådan övergång eller ledighet är nödvändig med hänsyn till arbetstagarens säkerhet eller hälsa, i enlighet med det förfarande som den berörda medlemsstaten har fastställt. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva om så är fallet här.

53 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 7 i direktiv 92/85 ska tolkas på så sätt att den är tillämplig i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, där den berörda arbetstagaren utför skiftarbete som innebär att hon endast delvis arbetar nattskift.

Den andra, tredje och fjärde frågan

54 Det ska inledningsvis erinras om att det följer av fast rättspraxis att enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF ankommer det på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits och, i detta sammanhang, tolka samtliga bestämmelser i unionsrätten som de nationella domstolarna behöver för att avgöra de mål som är anhängiga vid dem, även om dessa bestämmelser inte anges uttryckligen i de frågor som dessa domstolar har ställt (dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

55 Även om den hänskjutande domstolen formellt sett har begränsat den andra, tredje och fjärde frågan till att endast avse tolkningen av artikel 19.1 i direktiv 2006/54 och artikel 5 i direktiv 92/85, ankommer det således på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

56 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, det vill säga artikel 26 i lag 31/1995, införlivar, utan tydlig åtskillnad, bland annat artiklarna 4 och 7 i direktiv 92/85 med nationell rätt, och att denna lagstiftning föreskriver särskilt att ledighet på grund av risker under amningsperioden, samt den ekonomiska ersättning som ska utgå i sådana fall, endast kan beviljas om det, efter en utvärdering av den berörda arbetstagarens arbete, är styrkt att arbetet medför sådana risker och att det inte är möjligt att anpassa arbetstagarens arbetsförhållanden eller att omplacera henne.

57 Den hänskjutande domstolen har utgått från antagandet att det inte är uteslutet – om den riskbedömning av den berörda arbetstagarens arbete som ska ske enligt ovannämnda nationella lagstiftning hade utförts korrekt – att en risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet hade kunnat påvisas, bland annat med beaktande av artikel 7 i direktiv 92/85, av det skälet att arbetstagaren utför natt- och skiftarbete, att hon arbetar vissa skift ensam, att hon går ronder och måste hantera akuta situationer, såsom brott, bränder eller händelser av liknande slag, utan att hon har tillgång till någon lämplig plats för att amma eller, i förekommande fall, pumpa bröstmjölk.

58 I detta sammanhang söker den hänskjutande domstolen klarhet i huruvida bestämmelserna om omvänd bevisbörda i artikel 19.1 i direktiv 2006/54 är tillämpliga i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, där en kvinnlig arbetstagare vars ansökan om läkarintyg för att styrka att hennes arbete medför risker för amningen har avslagits, och därmed även hennes ansökan om den ekonomiska förmån som ska utgå för risker för amningen, bestrider – vid en nationell domstol eller någon annan behörig myndighet i den berörda medlemsstaten – bedömningen av riskerna med hennes arbete. Om så är fallet söker den hänskjutande domstolen klarhet i hur denna bestämmelse ska tillämpas, särskilt huruvida det ankommer på den berörda arbetstagaren eller svaranden, oavsett om det är arbetsgivaren eller det organ som bär ansvaret för att betala den ekonomiska förmånen för risker under amningsperioden, att visa att det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt eller rimligen kan krävas att den berörda arbetstagarens arbetsförhållanden ska anpassas eller att hon ska omplaceras.

59 Mot bakgrund av dessa överväganden ska den andra, tredje och fjärde frågan, vilka ska prövas gemensamt, förstås så, att den hänskjutande domstolen söker klarhet i huruvida artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tolkas på så sätt att den är tillämplig i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, där en arbetstagare vars ansökan om läkarintyg för att styrka att hennes arbetsplats medför risker för amningen har avslagits, och därmed även hennes ansökan om den ekonomiska förmån som ska utgå för risker för amningen, bestrider – vid en nationell domstol eller någon annan behörig myndighet i den berörda medlemsstaten – bedömningen av riskerna med hennes arbete. Om denna fråga ska besvaras jakande, söker den hänskjutande domstolen även klarhet i hur denna bestämmelse ska tillämpas i ett fall som det förevarande.

60 Det ska för det första erinras om att i artikel 19.1 i direktiv 2006/54 anges att medlemsstaterna i enlighet med sina nationella rättssystem ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

61 I artikel 19.4 a i direktivet anges bland annat att reglerna om omvänd bevisbörda i artikel 19.1 ska tillämpas på de förhållanden som avses i direktiv 92/85, i den mån det förekommer könsdiskriminering.

62 I detta avseende har domstolen slagit fast att artikel 19.1 i direktiv 2006/54 är tillämplig i en situation där en ammande arbetstagare vid en nationell domstol eller annan behörig myndighet i den berörda medlemsstaten bestrider bedömningen av riskerna med hennes arbete av det skälet att den inte har utförts i enlighet med artikel 4.1 i direktiv 92/85 (dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 65).

63 Det förhållandet att de risker som en ammande arbetstagares arbete medför inte har utvärderats i enlighet med kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85 ska nämligen betraktas som en mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i nämnda direktiv och utgör direkt könsdiskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 c i direktiv 2006/54 (dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkterna 62 och 63).

64 I detta avseende har domstolen framhållit att för att uppfylla kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85, måste bedömningen av de risker som en ammande arbetstagares arbete medför innefatta en särskild prövning av den berörda arbetstagarens individuella situation för att fastställa huruvida det finns risker för hennes eller hennes barns säkerhet och hälsa (dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 51).

65 För det andra ska det påpekas att den riskbedömning som föreskrivs i artikel 4 i direktiv 92/85 syftar till att skydda gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar genom att ålägga arbetsgivaren att vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att riskerna undanröjs i enlighet med artikel 5 i direktivet, om resultatet av denna bedömning visar på att arbetet medför en risk för arbetstagarens säkerhet och hälsa eller inverkar på graviditet eller amning.

66 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 61 i sitt förslag till avgörande är artikel 4 i direktiv 92/85 den allmänna bestämmelse som fastställer vilka åtgärder som ska vidtas i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra en särskild risk för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar. Artikel 7 i samma direktiv är däremot en specifik bestämmelse som är tillämplig vid nattarbete, som enligt unionslagstiftaren kan medföra en särskild risk för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

67 Även om artiklarna 4 och 7 i direktiv 92/85 eftersträvar samma syfte, bestående i att skydda gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar mot arbetsrelaterade risker, syftar artikel 7 i direktiv 92/85 framför allt till att stärka detta skydd genom att uppställa en princip om att arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar inte ska vara skyldiga att utföra nattarbete, om de kan uppvisa ett läkarintyg som styrker att det finns behov för sådant skydd med hänsyn till arbetstagarens säkerhet och hälsa.

68 Följaktligen kan den bedömning av arbetsrelaterade risker för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, vilken föreskrivs i artikel 7 i direktiv 92/85, inte omfattas av mindre strikta krav än de som är tillämpliga enligt artikel 4.1 i samma direktiv.

69 Denna tolkning stöds av att riktlinjerna, som enligt artikel 3.2 i direktiv 92/85 ska vara vägledande vid den bedömning som avses i artikel 4.1 i samma direktiv, uttryckligen hänvisar till nattarbete.

70 Det framgår särskilt av den detaljerade tabell avseende riskbedömningen av allmänt förekommande riskkällor och situationer som de flesta gravida kvinnor och nyblivna eller ammande mödrar utsätts för, vilken återfinns på sidan 13 i dessa riktlinjer, att nattarbete i hög grad kan påverka gravida kvinnors och nyblivna eller ammande mödrars hälsa, att de risker dessa kvinnor löper varierar beroende på arbetets art, arbetsförhållandena och personen i fråga, och följaktligen kan vissa gravida kvinnor och nyblivna eller ammande mödrar, på grund av ökad trötthet, inte arbeta i oregelbundna skift, kvälls- eller nattskift. Denna tabell innehåller dessutom förebyggande åtgärder avseende nattarbete.

71 Av riktlinjerna framgår även att bedömningen av de risker som en ammande arbetstagares arbete medför måste innefatta en särskild prövning av den berörda arbetstagarens individuella situation (dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkterna 46 och 51).

72 Det kan således konstateras, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 50 i sitt förslag till avgörande, att den bedömning av riskerna med den berörda arbetstagarens arbete som ska ske enligt artikel 7 i direktiv 92/85 ska omfatta en särskild prövning med beaktande av arbetstagarens individuella situation, för att avgöra huruvida hennes eller hennes barns hälsa eller säkerhet är utsatt för risker. För det fall att en sådan prövning inte har skett, föreligger en mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i nämnda direktiv och detta utgör direkt könsdiskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 c i direktiv 2006/54, vilket innebär att artikel 19.1 i sistnämnda direktiv är tillämplig.

73 Vad beträffar tillämpningen av nyssnämnda bestämmelse erinrar domstolen om att de bevisbörderegler som föreskrivs där inte är tillämpliga vid tidpunkten då arbetstagaren begär en anpassning av hennes arbetsuppgifter eller, som i det nationella målet, ansöker om en ekonomisk förmån för risker under amningsperioden, och således ska bedömningen av de risker hennes arbete medför för amningen genomföras i enlighet med artikel 4.1 eller, i förekommande fall, artikel 7 i direktiv 92/85. Det är först i ett senare skede, då ett beslut avseende denna riskbedömning bestrids av arbetstagaren vid en nationell domstol eller annan behörig myndighet som dessa regler blir tillämpliga (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 67).

74 Det kan följaktligen konstateras att det enligt artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ankommer på den arbetstagare som anser sig förfördelad, på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på henne, att vid domstol eller annan behörig myndighet lägga fram fakta eller bevis som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering (dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 68 och där angiven rättspraxis).

75 I en situation som den som är aktuell i det nationella målet innebär detta att den berörda arbetstagaren, vid den hänskjutande domstolen eller en annan behörig myndighet i den berörda medlemsstaten, måste lägga fram fakta eller bevis som kan påvisa att den bedömning av riskerna med hennes arbete som föreskrivs i den nationella lagstiftning som införlivar bland annat artiklarna 4 och 7 i direktiv 92/85 med nationell rätt inte har omfattat en särskild prövning med beaktande av hennes individuella situation, och att hon därmed har diskriminerats.

76 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande och av handlingarna i målet att Isabel González Castro inledde ett förfarande vid Mutua Umivale för att beviljas en ekonomisk förmån för risker under amningsperioden, och ansökte därför den 9 mars 2015 om ett läkarintyg för att styrka att hennes arbete medförde risker för amningen. Ansökan gjordes på ett formulär som tillhandahållits av Mutua Umivale.

77 Inom ramen för detta förfarande skickade Prosegur den 13 mars 2015 ett yttrande till Mutua Umivale, varvid Prosegur uppgav att man inte hade försökt anpassa Isabel González Castros arbetsförhållanden och inte heller hade försökt omplacera henne till en annan tjänst, eftersom Prosegur ansåg att varken hennes arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden påverkade amningen.

78 Detta yttrande, som gjordes på ett standardformulär som tillhandahållits av Mutua Umivale, innehöll inte några uppgifter om hur Prosegur kommit till denna slutsats och det visade inte heller att Prosegur hade gjort någon särskild prövning med beaktande av den berörda arbetstagarens individuella situation.

79 Vad beträffar beslutet varigenom Mutua Umivale avslog Isabel González Castros ansökan, anger det endast att ”vid en ingående prövning av de handlingar arbetstagaren själv har gett in kan det konstateras att hennes arbete inte medför några skadliga risker”. I slutsatserna, som återfinns i en

bilaga till beslutet, har Mutua Umivale hänvisat till ”riktlinjer för bedömning av arbetsrelaterade risker under amningsperioden”, vilka har upprättats av spanska barnläkarföreningen och offentliggjorts av INSS, för att påvisa att det framgår av dessa riktlinjer att skiftarbete eller nattarbete inte medför några risker för amningen. Mutua Umivale har även gjort gällande, utan närmare upplysningar, att Isabel González Castros arbete inte utsatte henne för ämnen som kunde vara skadliga för hennes barn och att hennes arbetsförhållanden inte påverkade amningen.

80 I likhet med vad generaladvokaten har påpekat i punkterna 70 och 77 i sitt förslag till avgörande, framstår det under dessa omständigheter som att riskbedömningen avseende Isabel González Castros arbete inte omfattade någon särskild prövning med beaktande av hennes individuella situation och att hon därmed diskriminerats. Det ankommer i sista hand på den hänskjutande domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna i det mål som anhängiggjorts vid den, att avgöra huruvida så faktiskt är fallet.

81 Om så är fallet ankommer det på svaranden i det nationella målet att visa att den riskbedömning som föreskrivs i den nationella lagstiftning som införlivar bland annat artiklarna 4 och 7 i direktiv 92/85 med nationell rätt omfattade en särskild prövning med beaktande av Isabel González Castros individuella situation. Härvidlag kan handlingar såsom ett yttrande från arbetsgivaren om att arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetsförhållanden inte påverkar amningen, men som inte innehåller några närmare upplysningar som kan styrka detta påstående, jämte den omständigheten att hennes arbete inte förekommer i den förteckning över arbeten som medför risker för amningen som upprättats av den behöriga myndigheten i den aktuella medlemsstaten, inte i sig medföra en icke motbevisbar presumtion för att så är fallet. I annat fall skulle såväl artiklarna 4 och 7 i direktiv 92/85 som bevisreglerna i artikel 19 i direktiv 2006/54 fråntas all ändamålsenlig verkan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 oktober 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 74).

82 Det ska även tilläggas att dessa bevisregler även är tillämpliga med avseende på artikel 5 eller, i förekommande fall, artikel 7.2 i direktiv 92/85. Därvid gäller särskilt att i den mån en ammande arbetstagare ansöker om ledighet för hela den period som är nödvändig för att skydda hennes säkerhet eller hälsa och lägger fram bevis som visar att det inte var möjligt att vidta de skyddsåtgärder som anges i artikel 5.1 och 5.2 eller artikel 7.2 första stycket i nämnda direktiv, ankommer det på arbetsgivaren att styrka att det var tekniskt eller objektivt möjligt att vidta dessa åtgärder och att detta rimligen kunde krävas med beaktande av den berörda arbetstagarens situation.

83 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra, tredje och fjärde frågan besvaras enligt följande. Artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tolkas på så sätt att den är tillämplig i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, där en kvinnlig arbetstagare vars ansökan om läkarintyg för att styrka att hennes arbetsplats medför risker för amningen har avslagits, och därmed även hennes ansökan om den ekonomiska förmån som ska utgå för risker för amningen, bestrider – vid en nationell domstol eller någon annan behörig myndighet i den berörda medlemsstaten – bedömningen av riskerna med hennes arbete. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren lägger fram bevis för att riskbedömningen inte har omfattat en särskild prövning med beaktande av hennes individuella situation och således ger anledning att anta att det förekommit direkt könsdiskriminering i den mening som avses i direktiv 2006/54, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera. Det ankommer därefter på svaranden att bevisa att riskbedömningen faktiskt har omfattat en sådan särskild prövning och att principen om icke-diskriminering således inte har åsidosatts.

Rättegångskostnader

84 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

1) **Artikel 7 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, ska tolkas på så sätt att den är tillämplig i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, där den berörda arbetstagaren utför skiftarbete som innebär att hon endast delvis arbetar nattskift.**

2) **Artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) ska tolkas på så sätt att den är tillämplig i en situation som den som är aktuell i det nationella målet, där en kvinnlig arbetstagare vars ansökan om läkarintyg för att styrka att hennes arbetsplats medför risker för amningen har avslagits, och därmed även hennes ansökan om den ekonomiska förmån som ska utgå för risker för amningen, bestrider – vid en nationell domstol eller någon annan behörig myndighet i den berörda medlemsstaten – bedömningen av riskerna med hennes arbete. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren lägger fram bevis för att riskbedömningen inte har omfattat en särskild prövning med beaktande av hennes individuella situation och således ger anledning att anta att det förekommit direkt könsdiskriminering i den mening som avses i direktiv 2006/54, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.**

   Det ankommer därefter på svaranden att bevisa att riskbedömningen faktiskt har omfattat en sådan särskild prövning och att principen om icke-diskriminering således inte har åsidosatts.

Underskrifter