Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

19 септември 2018 година*

„Преюдициално запитване — Директива 92/85/ЕИО — Членове 4, 5 и 7 — Защита на безопасността и здравето на работниците — Работничка кърмачка — Нощен труд — Работа на смени, извършвана отчасти в нощните часове — Оценка на рисковете на работното място — Предохранителни мерки — Оспорване от страна на съответната работничка — Директива 2006/54/ЕО — Член 19 — Равно третиране — Дискриминация, основана на пола — Тежест на доказване“

По дело C-41/17

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Висш съд Галисия, Испания) с акт от 30 декември 2016 г., постъпил в Съда на 25 януари 2017 г., в рамките на производство по дело

Isabel González Castro

срещу

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: J. L. da Cruz Vilaça, председател на състава, E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger и F. Biltgen (докладчик), съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: L. Carrasco Marco, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 22 февруари 2018 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), от P. García Perea и A. Lozano Mostazo, в качеството на представители,

– за испанското правителство, от S. Jiménez García, в качеството на представител,

* Език на производството: испански.

– за германското правителство, от T. Henze и D. Klebs, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от S. Pardo Quintillán и A. Szmytkowska, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 26 април 2018 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262) и на членове 4, 5 и 7 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (ОВ L 348, 1992 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3).

2 Запитването е отправено във връзка със спор между г-жа Isabel González Castro, от една страна, и Mutua Umivale (наричан по-нататък „взаимоспомагателният фонд Umivale“), работодателя ѝ, Prosegur España SL (наричано по-нататък „Prosegur“) и Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Национален осигурителен институт, Испания) (наричан по-нататък „INSS“), от друга страна, по повод отказа на последните да спрат действието на трудовия ѝ договор и да ѝ отпуснат парично обезщетение за риск в периода на кърменето.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 92/85

3 Първо, осмо, девето, десето, единадесето и четиринадесето съображение от Директива 92/85 гласят:

„като има предвид, че съгласно член 118а от Договора [за ЕИО], Съветът приема чрез директиви минималните изисквания за насърчаване подобряването на работната среда, с цел да се защитят здравето и безопасността на работниците;

[…]

като има предвид, че бременните работнички, работничките родилки или кърмачки, трябва да се считат за особено рискова група в много отношения, и че трябва да се предприемат мерки по отношение на тяхната безопасност и здраве;

като има предвид, че закрилата на здравето и безопасността на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, не следва да се отразява неблагоприятно на положението на жените на пазара на труда, нито да бъде в ущърб на директивите, отнасящи се до равното третиране на мъжете и жените;

като има предвид, че някои видове дейности могат да представляват специфичен риск за бременните работнички, за работничките родилки или кърмачки, свързан с излагане на опасни агенти, процеси или условия на труд; като има предвид, че такива рискове трябва да бъдат оценени и резултатът от оценката да бъде съобщен на работничките и/или на техни представители;

като има предвид, допълнително, че ако резултатът от такава оценка разкрие наличието на риск за безопасността или здравето на работничките, трябва да се приемат разпоредби за закрила на тези работнички;

[…]

като има предвид, че поради уязвимостта на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки, е наложително да им се предостави право на отпуск по майчинство най-малко от 14 последователни седмици преди и/или след раждането, като задължителният срок на отпуска по майчинство да е най-малко 2 седмици преди и/или след раждането;

[…]“.

4 Член 1, параграф 1 от Директива 92/85 предвижда:

„Целта на настоящата директива, която е Десетата специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО [на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88)], е да се приложат мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременните работнички, на работничките родилки или кърмачки“.

5 Член 2 от тази директива, озаглавен „Определения“, гласи:

„За целите на настоящата директива:

[…]

в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика“.

6 Член 3 от посочената директива предвижда:

„1. Комисията, след консултации с държавите членки, и подпомагана от Консултативния комитет по безопасност, хигиена и опазване на здравето на работното място, разработва насоки за оценяването на химически, физически и биологични агенти и промишлени процеси, които се считат за вредни по отношение на безопасността и здравето на работничките по смисъла на член 2.

Насоките, упоменати в първата алинея, включват също движения и работни положения, психическа и физическа умора и други видове физически и психически стрес, свързани с труда, полаган от работничките по смисъла на член 2.

2. Целта на насоките, посочени в параграф 1 е да послужат за основа на оценката, посочена в член 4, параграф 1.

За тази цел, държавите членки предоставят тези насоки на вниманието на всички работодатели и всички работнички и/или техни представители в съответната държава членка“.

7 Споменатите в член 3 от Директива 92/85 насоки, в приложимата по настоящото дело редакция, се съдържат в Съобщение на Комисията от 20 ноември 2000 г. относно насоките за оценяването на химически, физически и биологични агенти и промишлени процеси, които се считат за вредни по отношение на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (COM(2000) 466 окончателен/2, наричани по-нататък „Насоките“).

8 Що се отнася до оценката на рисковете и съобщаването ѝ на работниците, член 4 от Директива 92/85 гласи:

„1. За всички дейности, които могат да породят специфичен риск, свързан с излагане под въздействие на рискови фактори, процеси или условия на труд, чийто неизчерпателен списък се съдържа в приложение I, работодателят, пряко или чрез службите за защита и превантивни мерки, упоменати в член 7 от [Директива 89/391], оценява характера, степента и продължителността на излагане в съответното предприятие и/или организация спрямо работничките по смисъла на член 2, с цел:

– да се оцени всеки риск за безопасността или здравето и всеки възможен ефект върху бременността или кърменето на работничките, по смисъла на член 2,

– да се реши какви мерки да се предприемат.

2. Без да се засягат разпоредбите на член 10 от [Директива 89/391], работничките по смисъла на член 2 и тези, за които е вероятно да се окажат в състояние, посочено в член 2, в съответното предприятие и/или организация[,] и/или техните представители се уведомяват за резултатите от оценката съгласно параграф 1 и за всички мерки, които следва да се предприемат за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд“.

9 Във връзка с последствията от оценката на рисковете в член 5, параграфи 1—3 от тази директива е предвидено следното:

„1. Без да се засяга член 6 от [Директива 89/391], в случай че резултатите от оценката съгласно член 4, параграф 1 разкрият наличието на риск за безопасността или здравето, или могат да се отразят на бременността или кърменето на работничката, по смисъла на член 2, работодателят предприема необходимите мерки, за да гарантира, че чрез временно [приспособяване] на условията на труд и/или работното време за съответната работничка, излагането на такива рискове е избегнато.

2. Ако [приспособяването] на условията на труд и/или работно време не е технически и/или обективно възможно, или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания, работодателят предприема необходимите мерки за преместване на съответната работничка на друга работа.

3. Ако преместването ѝ на друга работа не е технически и/или обективно възможно, или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания, на съответната работничка се полага отпуск, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика за целия период, необходим за защита на нейната безопасност и здраве“.

10 Член 7 от Директива 92/85, озаглавен „Нощен труд“, гласи:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, посочени в член 2, няма да бъдат задължавани да полагат нощен труд по време на тяхната бременност или през периода след раждането, който се определя от национален компетентен орган за безопасни и здравословни условия на труд, и се удостоверява, в съответствие с процедурите, изготвени от държавите членки, с медицинско свидетелство, според което това е необходимо за безопасността и здравето на засегнатата работничка.

2. Мерките съгласно параграф 1 трябва да включват възможност, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика, за:

а) прехвърляне на дневна работна смяна;

или

б) [предоставяне на отпуск] или удължаване на отпуска по майчинство, когато такова прехвърляне не е технически или обективно възможно, или не може аргументирано да се изиска с надлежно приведени основания“.

Директива 2006/54

11 Член 1 от Директива 2006/54, озаглавен „Цел“, предвижда:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация;

б) условията на труда, включително заплащането;

в) професионалните социално-осигурителни схеми.

Тя също така съдържа разпоредби за осигуряването на по-голяма ефективност на такова прилагане чрез въвеждане на подходящи процедури“.

12 Член 2 от тази директива, озаглавен „Определения“, гласи:

„1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

а) „пряка дискриминация“: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация;

б) „непряка дискриминация“: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;

[…]

2. За целите на настоящата директива дискриминацията включва:

[…]

в) всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива [92/85]“.

13 Член 14, параграф 1 от посочената директива забранява дискриминацията в частност и по отношение на условията на труд и предвижда следното:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[…]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от Договора [за ЕО];

[…]“.

14 Във връзка с тежестта на доказване и достъпа до правосъдие при пряка или непряка дискриминация в член 19, параграфи 1 и 4 от същата директива е предвидено следното:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи за осигуряване на това, когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът да бъде задължен да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране.

[…]

4. Параграфи 1, 2 и 3 се прилагат също така по отношение на:

а) положения, обхванати от член 141 от Договора [за ЕО] и, доколкото се касае за дискриминация, основана на пол, [от Директива 92/85] и [Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 145, 1996 г., стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160)];

[…]“.

Директива 2003/88/ЕО

15 Съображение 14 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) гласи:

„Специалните норми, определени в други актове на Общността, например във връзка с продължителността на почивката, работното време, годишния отпуск и нощния труд за някои категории работници, имат приоритет пред разпоредбите на настоящата директива“.

16 Съгласно член 1 от тази директива, озаглавен „Предмет и приложно поле“:

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива се прилага за:

[…]

б) някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режима на работа.

[…]“.

17 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Определения“, гласи в точки 3 и 4 следното:

„По смисъла на настоящата директива се прилагат следните определения:

[…]

3. „нощно време“ означава всеки период, не по-кратък от седем часа, както е определен от националното законодателство, и който във всички случаи трябва да включва периода между полунощ и 05:00 ч.;

4. „работник, който полага нощен труд“ означава:

а) от една страна, всеки работник, който обичайно работи нощно време най-малко в продължение на три часа от ежедневното си работно време; и

б) от друга страна, всеки работник, който има вероятност нощно време да изпълнява известна част от годишното си работно време, която се определя по избор на съответната държава членка:
   i) от националното законодателство, след консултации със социалните партньори;
   ii) от колективни договори или споразумения, сключени между социалните партньори на национално или регионално равнище;

[…]“.

Испанската правна уредба

18 Социалноосигурителното обезщетение за риск в периода на кърмене се въвежда в испанския правен ред с Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Устройствен закон 3/2007 за действителното равенство между жените и мъжете) от 22 март 2007 г. (BOE бр. 71 от 23 март 2007 г., стр. 12611, наричан по-нататък „Закон 3/2007“).

19 Целта на Закон 3/2007 е да създаде благоприятни условия за интегрирането на жените в трудовата среда, като им позволи да съвместяват професионалната си дейност със семейния живот.

20 Въз основа на дванадесетата допълнителна разпоредба от този закон е изменен член 26 от Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Закон 31/1995 за предотвратяване на професионалните рискове) от 8 ноември 1995 г. (BOE бр. 269 от 10 ноември 1995 г., стр. 32590, наричан по-нататък „Закон 31/1995“), като по този начин се въвежда закрилата на работничката и на новороденото дете срещу рискове, възникващи в периода на кърменето, когато условията на работно място могат да имат отрицателно въздействие върху здравето на работничката или на детето.

21 Член 26 от Закон 31/1995, който транспонира в частност членове 4 и 7 от Директива 92/85 във вътрешното право, гласи следното:

„1. За всяка дейност, при която може да възникне специфичен риск, посочената в член 16 от този закон оценка на рисковете [за безопасността и здравето на работниците] включва определяне на характера, степента и продължителността на излагане на бременните работнички или на работничките родилки на въздействието на фактори, процеси или условия на труд, които могат да се отразят отрицателно на здравето на работничките или на плода. Ако резултатите от оценката покажат риск за безопасността или здравето на посочените по-горе работнички или възможни последици за бременността им или кърменето, работодателят предприема необходимите мерки за премахване на този риск, приспособявайки условията на труд или работното време на съответната работничка.

Тези мерки включват, ако е необходимо, недопускане на нощния труд или сменната работа.

2. Когато медицинските служби на [INSS] или на взаимоспомагателните фондове — според това с кого работодателят е договорил покриването на професионалните рискове — удостоверят с доклад на лекаря от Servicio National de Salud [Национална здравна служба, Испания], оказващ медицинска помощ на работничката, че приспособяването на условията на труд или работното време е невъзможно или, въпреки приспособяването, условията на съответното работно място могат да се отразят отрицателно на здравето на бременната работничка или на плода, тя се назначава на друго, подходящо за състоянието ѝ работно място или длъжност. За тази цел, след като се консултира с представителите на работниците, работодателят изготвя списък на работните места, на които няма риск.

Преместването на друго работно място или длъжност се извършва в съответствие с правилата и критериите, приложими в случаите на трудова мобилност, и е в сила до момента, в който здравословното състояние на работничката ѝ позволи да се върне на предишното работно място.

[…]

3. Ако преместването е технически или обективно невъзможно или не е оправдано да се изисква поради основателни причини, по силата на член 45, параграф 1, буква d) [от Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Законодателен кралски указ 1/1995 за утвърждаване на преработения текст на Закона за статута на работниците) от 24 март 1995 г. (BOE бр. 75, от 29 март 1995 г., стр. 9654)] действието на трудовия договор на съответната работничка се спира поради наличие на риск по време на бременността за периода, необходим да се осигури нейната безопасност и да се опази здравето ѝ, и докато е налице невъзможност тя се върне на предишното си работно място или да заеме друго, подходящо за състоянието ѝ работно място.

4. Разпоредбите на параграфи 1 и 2 от този член се прилагат и за периода на кърмене, ако условията на труд могат да се отразят отрицателно на здравето на жената или на детето ѝ и това бъде удостоверено от медицинските служби на [INSS] или на взаимоспомагателните фондове — според това с кого работодателят е договорил покриването на професионалните рискове — с доклад на лекаря от Националната здравна служба, оказващ медицинска помощ на работничката или на детето ѝ. Освен това, ако са налице условията по параграф 3 от този член, действието на трудовия договор на съответната работничка може да бъде спряно по силата на член 45, параграф 1, буква d) от [Законодателен кралски указ 1/1995] поради наличие на риск в периода на кърмене на деца под девет месеца.

[…]“.

22 С осемнадесетата допълнителна разпоредба от Закон 3/2007 испанското законодателство е изменено така, че периодът на кърмене да бъде изрично признат като една от хипотезите, за които се прилага 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 (Законодателен кралски указ 1/1994 за утвърждаване на преработения текст на Общия закон за социалното осигуряване) от 20 юни 1994 г. (BOE бр. 154 от 29 юни 1994 г., стр. 20658, наричан по-нататък „Общият закон за социалното осигуряване“).

23 Член 135 bis от Общия закон за социалното осигуряване гласи:

„Осигурен риск.

За целите на паричното обезщетение за риск в периода на кърмене се счита, че осигуреният риск е периодът на спиране на действието на трудовия договор в случаите, когато, макар работничката да трябва да бъде преместена на друга работа, която е подходяща за състоянието ѝ, при условията, предвидени в член 26, параграф 4 от Закон 31/1995, преместването е технически или обективно невъзможно или не е оправдано да се изисква поради основателни причини“.

24 Член 135 ter от Общия закон за социалното осигуряване гласи:

„Парични обезщетения.

Паричното обезщетение за риск в периода на кърменето се отпуска на работничката по реда и условията, предвидени в този закон във връзка с паричното обезщетение за риск в периода на бременност, и изплащането му се прекратява в момента, в който детето навърши девет месеца, освен ако преди това получателката на обезщетението се е върнала на предишната си работа или е започнала друга подходяща за състоянието ѝ работа“.

25 Що се отнася до процесуалното право, член 96, параграф 1 от Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Закон № 36/2011 за съдебното производство по трудови и осигурителни спорове) от 10 октомври 2011 г. (BOE бр. 245 от 11 октомври 2011 г., стр. 106584), предвижда:

„Тежест на доказване при дискриминация и трудови злополуки

1. В производствата, в които от твърденията на ищеца следва, че съществуват данни за дискриминация, основана на пол, сексуална ориентация или идентичност, расов или етнически произход, религиозни или други убеждения, увреждане, възраст, или за тормоз и във всички други случаи на нарушаване на основно право или обществена свобода, в тежест на ответника е да представи обективна, приемлива и подкрепена с достатъчно доказателства обосновка на предприетите мерки и тяхната пропорционалност“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

26 От акта за преюдициално запитване е видно, че г-жа González Castro работи за Prosegur като служител на охраната.

27 На 8 ноември 2014 г. тя ражда син, когото впоследствие кърми.

28 От март 2015 г. г-жа González Castro работи в търговски център на променлив ротационен режим при 8-часов работен ден.

29 Обикновено тя осъществява охранителната дейност, за която е наета, заедно с друг служител на охраната, като това не важи за следните смени, когато работи сама: от понеделник до четвъртък от полунощ до осем часа сутринта; петък от два до осем часа сутринта; събота от три до осем часа сутринта и неделя от един до осем часа сутринта.

30 Г-жа González Castro започва пред взаимоспомагателния фонд Umivale — взаимоспомагателно дружество с нестопанска цел, покриващо рисковете „трудова злополука“ и „професионално заболяване“ — предвидената в член 26 от Закон 31/1995 процедура за получаване на паричното обезщетение за риск в периода на кърмене. За тази цел в съответствие с националното законодателство тя иска от този фонд да ѝ издаде медицинско свидетелство, удостоверяващо съществуването на риск за кърменето на работното ѝ място.

31 След като получава отказ от взаимоспомагателния фонд Umivale, тя подава пред него жалба, която е отхвърлена.

32 Г-жа González Castro подава срещу отказа жалба пред Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo (Съд по трудови и осигурителни дела № 3, Луго).

33 След като тази жалба е отхвърлена, г-жа González Castro подава въззивна жалба пред запитващата юрисдикция, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Висш съд Галисия, Испания).

34 На първо място, запитващата юрисдикция се пита как следва да се тълкува понятието „нощен труд“ по смисъла на член 7 от Директива 92/85, когато, както в случая, с който е сезирана, той е съчетан с работа на смени. Според запитващата юрисдикция работничките кърмачки, които работят на смени, само част от които са в нощните часове, трябва да има същата закрила като предоставената на работничките кърмачки, които работят нощем, но не на смени.

35 На второ място, запитващата юрисдикция счита, че не е изключено оценката на рисковете на работното място на г-жа González Castro, предвидена в член 26 от Закон 31/1995, транспониращ членове 4 и 7 от Директива 92/85, и извършена в процедурата за получаване на парично обезщетение за риск в периода на кърмене, да е неправилна и всъщност работното ѝ място да създава риск за нейното здраве или безопасност, в частност поради това че работата ѝ е нощна и сменна, че понякога тя е единствена на смяна, извършвайки обиколки, при които евентуално може да ѝ се наложи да предприеме спешни действия (при престъпни прояви, пожари и други произшествия от този род), и че няма подходящо място за кърмене или евентуално за изцеждане на кърма.

36 В този контекст запитващата юрисдикция иска да установи дали правилата за прехвърляне на тежестта на доказване, предвидени в член 19, параграф 1 от Директива 2006/54, са приложими в случай като този, с който е сезирана, и ако да, какви са условията за прилагане на тази разпоредба, и в частност кой — съответната работничка или ответникът, тоест работодателят или органът, отговарящ за изплащането на паричното обезщетение за риск в периода на кърмене — трябва да докаже, че приспособяването на условията на труд или преместването на работничката не е технически или обективно възможно или не е оправдано да се изисква.

37 При тези обстоятелства Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Висш съд Галисия) решава да спре производството по делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 7 от [Директива 92/85] да се тълкува в смисъл, че нощният труд, какъвто не могат да бъдат задължени да полагат работничките по член 2, в това число съответно и работничките кърмачки, включва не само труда, полаган изцяло в нощните часове, но и сменната работа, когато някои смени, както в конкретния случай, са в нощните часове?

2) В спор дали за работничката съществува риск за кърменето, прилагат ли се особените правила относно доказателствената тежест, съдържащи се в член 19, параграф 1 от [Директива 2006/54] — транспониран в испанския правен ред по-конкретно с член 96, параграф 1 от Закон 36/2011 — във връзка с изискванията по член 5 от [Директива 92/85] — транспониран в испанския правен ред с член 26 от [Закон 31/1995] — с оглед ползването от работничката на отпуск за кърмене и евентуално на обезщетението, предвидено в тези случаи във вътрешния правен ред съгласно член 11, параграф 1 от [Директива 92/85]?

3) Може ли член 19, параграф 1 от [Директива 2006/54] да се тълкува в смисъл, че в спор дали съществува риск в периода на кърменето и съответно право на отпуска, предвиден в член 5 от [Директива 92/85] и транспониран в испанския правен ред с член 26 от [Закон 31/1995], за „факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация“ спрямо работничка кърмачка, следва да се считат: i) фактът, че работата на тази работничка като служител на охраната е сменна, като някои смени са през нощните часове и работничката е единствена на смяна; ii) фактът, че работничката извършва обиколки и евентуално може да ѝ се наложи да предприеме спешни действия (при престъпни прояви, пожари и други произшествия); и iii) фактът, че освен това на работното място няма подходящо място за кърмене или евентуално за изцеждане на кърма?

4) Когато в спор дали съществува риск в периода на кърменето и съответно право на отпуск е доказано наличието на „факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация“ съгласно член 19, параграф 1 от [Директива 2006/54] във връзка с член 5 от [Директива 92/85], транспониран в испанския правен ред с член 26 от [Закон 31/1995], трябва ли, за да ползва отпуск съгласно вътрешното законодателство — транспониращо член 5, параграфи 2 и 3 от [Директива 92/85] — работничката кърмачка да докаже, че приспособяването на условията на труд и/или работното време не е технически и/или обективно възможно или не е оправдано да се изисква поради основателни причини и преместването на друга работа не е технически и/или обективно възможно или не е оправдано да се изисква поради основателни причини, или напротив, доказването на тези обстоятелства е в тежест на ответниците (работодателят и фондът, изплащащ обезщетението при спиране на действието на трудовия договор)?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

38 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество пита дали член 7 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага към случай като разглеждания в главното производство, при който съответната работничка работи на смени, като само част от работата ѝ е през нощните часове.

39 За да се отговори на този въпрос, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда при тълкуването на разпоредба от правото на Съюза трябва да се вземе предвид не само нейният текст, но и нейният контекст, както и целите, преследвани с правната уредба, от която тя е част (вж. по-конкретно решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 44 и цитираната съдебна практика).

40 Съгласно член 7, параграф 1 от Директива 92/85 държавите членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че бременните работнички и работничките родилки или кърмачки няма да бъдат задължавани да полагат нощен труд по време на тяхната бременност или през периода след раждането, който се определя от компетентния национален орган за безопасни и здравословни условия на труд и се удостоверява, в съответствие с процедурите, изготвени от държавите членки, с медицинско свидетелство, според което това е необходимо за безопасността и здравето на засегнатата работничка.

41 В параграф 2 от същия член се уточнява, че мерките съгласно параграф 1 трябва да включват възможност, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика, за прехвърляне на дневна работна смяна или за предоставяне на отпуск или удължаване на отпуска по майчинство, когато такова прехвърляне не е технически и/или обективно възможно или не е оправдано да се изисква поради основателни причини.

42 Текстът на тази разпоредба обаче не съдържа никакво уточнение относно обхвата на понятието „нощен труд“.

43 В това отношение, видно от член 1 от Директива 92/85, тя е част от поредица от директиви, приети на основание член 118A от Договора за ЕИО с цел да се въведат минимални изисквания по-специално във връзка с подобряването на работната среда с оглед на закрилата на здравето и безопасността на работниците.

44 Както отбелязва генералният адвокат в точка 44 от заключението си, това важи и за Директива 2003/88, която определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време и се прилага в частност за някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режима на работа.

45 Директива 2003/88 определя в член 2, параграф 4 работника, който полага нощен труд като „всеки работник, който обичайно работи нощно време най-малко в продължение на три часа от ежедневното си работно време“ и „всеки работник, който има вероятност нощно време да изпълнява известна част от годишното си работно време“. Освен това в параграф 3 от същия член се уточнява, че понятието „нощно време“ следва да се разбира като „всеки период, не по-кратък от седем часа, както е определен от националното законодателство, и който във всички случаи трябва да включва периода между полунощ и 05:00 ч.“.

46 От текста на тези разпоредби, и по-специално от употребата на изразите „всеки период“, „най-малко в продължение на три часа от […] работно[то си] време“ и „известна част от […] работно[то си] време“, следва, че работничка, която, както в случая по главното производство, работи на смени, като само част от работата ѝ е през нощните часове, трябва да се счита за полагаща труд „нощно време“ и следователно за „работник, който полага нощен труд“ по смисъла на Директива 2003/88.

47 Следва да се констатира, че доколкото е в интерес на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки да се приложат, в съответствие със съображение 14 от Директива 2003/88, специалните разпоредби, предвидени в Директива 92/85 във връзка с нощния труд, по-конкретно с цел подобряване на закрилата, от която те се нуждаят в това отношение, тези

специални разпоредби не трябва да бъдат тълкувани по по-неблагоприятен начин от предвидените в Директива 2003/88 общи разпоредби, приложими за останалите категории работници.

48 Поради това следва да се приеме, че работничка като тази в случая по главното производство полага „нощен труд“ по смисъла на член 7 от Директива 92/85 и че поначало попада в обхвата на тази разпоредба.

49 Това тълкуване се потвърждава от целта на член 7 от Директива 92/85.

50 Всъщност последната разпоредба има за цел да повиши закрилата, от която се ползват бременните работнички и работничките родилки или кърмачки, като закрепва принципа, че те не могат да бъдат задължавани да полагат нощен труд, ако това би създало риск за здравето или безопасността им.

51 Ако обаче работничка кърмачка, която, както в случая по главното производство, работи на смени, бъде изключена от приложното поле на член 7 от Директива 92/85 защото само част от работата ѝ е през нощните часове, това отчасти би лишило тази разпоредба от нейното полезно действие. Всъщност здравето или безопасността на съответната работничка биха могли да бъдат изложени на риск, а закрилата, на която тя има право по силата на тази разпоредба, би била значително намалена.

52 Във връзка с условията за прилагане на член 7 от Директива 92/85 към разглеждания в главното производство случай е важно да се уточни, че за да се ползва от защитните мерки, изброени в параграф 2 от тази разпоредба, а именно прехвърляне на дневна работна смяна или, при невъзможност, предоставяне на отпуск, работничката трябва да представи медицинско свидетелство, удостоверяващо необходимостта от тези мерки от гледна точка на нейната безопасност или здраве, съгласно условията, определени от съответната държава членка. Запитваща юрисдикция следва да провери дали в настоящия случай това е така.

53 С оглед на гореизложеното на първия въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 92/85 трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага към случай като разглеждания в главното производство, при който съответната работничка работи на смени, като само част от работата ѝ е през нощните часове.

По втория, третия и четвъртия въпрос

54 Като начало следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда той трябва да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът трябва да преформулира въпросите, които са му зададени, и в този контекст да тълкува всички разпоредби от правото на Съюза, които са необходими на националните юрисдикции, за да се произнасят по споровете, с които са сезирани, дори тези разпоредби да не са изрично посочени във въпросите, отправени от тези юрисдикции до Съда (решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 39 и цитираната съдебна практика).

55 Поради това, въпреки че запитващата юрисдикция формално ограничава втория, третия и четвъртия въпрос само до тълкуването на член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 и на член 5 от Директива 92/85, Съдът трябва да извлече от цялата информация, предоставена от националния съд, и по-специално от мотивите на акта за преюдициално запитване,

разпоредбите от правото на Съюза, които изискват тълкуване предвид предмета на спора (вж. в този смисъл решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 40 и цитираната съдебна практика).

56 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че приложимата в главното производство национална правна уредба, а именно член 26 от Закон 31/1995, транспонира във вътрешното право, без ясно разграничение, по-специално членове 4 и 7 от Директива 92/85 и че тази правна уредба предвижда в частност, че временното спиране на действието на трудовия договор поради риск в периода на кърмене и отпускането на следващото се обезщетение са възможни само ако се установи, след оценка на работното място на съответната работничка, че същото създава такъв риск и че не е възможно условията на труд на работничката да бъдат приспособени или тя да бъде преместена на друга работа.

57 Запитващата юрисдикция изхожда от предпоставката, че ако предвидената в тази национална правна уредба оценка на рисковете на работното място на съответната работничка е била правилно извършена, е можело да се разкрие риск за безопасността или здравето на тази работничка, по-специално с оглед на член 7 от Директива 92/85, поради това че работата ѝ е нощна и сменна, че понякога тя е единствена на смяна, извършвайки обиколки, при които евентуално може да ѝ се наложи да предприеме спешни действия (при престъпни прояви, пожари и други произшествия от този род), и че няма подходящо място за кърмене или евентуално за изцеждане на кърма.

58 В този контекст запитващата юрисдикция пита дали правилата за прехвърляне на тежестта на доказване, предвидени в член 19, параграф 1 от Директива 2006/54, са приложими в случай като разглеждания в главното производство, при който работничка, получила отказ да ѝ бъде издадено медицинско свидетелство, удостоверяващо съществуването на риск за кърменето на работното ѝ място, и следователно да ѝ бъде отпуснато паричното обезщетение за риск в периода на кърмене, оспорва пред национален съд или друг компетентен орган на съответната държава членка оценката на рисковете на работното ѝ място. При утвърдителен отговор запитващата юрисдикция пита какви са условията за прилагане на тази разпоредба, и в частност кой — съответната работничка или ответникът, тоест работодателят или органът, отговарящ за изплащането на паричното обезщетение за риск в периода на кърмене — трябва да докаже, че приспособяването на условията на труд или преместването на работничката не е технически или обективно възможно или не е оправдано да се изисква.

59 С оглед на тези съображения следва да се приеме, че с втория, третия и четвъртия въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага към случай като разглеждания в главното производство, при който работничка, получила отказ да ѝ бъде издадено медицинско свидетелство, удостоверяващо съществуването на риск за кърменето на работното ѝ място, и следователно да ѝ бъде отпуснато паричното обезщетение за риск в периода на кърмене, оспорва пред национален съд или друг компетентен орган на съответната държава членка оценката на рисковете на работното ѝ място, и ако да, какви са условията за прилагане на тази разпоредба в случай като този.

60 На първо място, следва да се припомни, че съгласно член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 държавите членки предприемат в съответствие със своите съдебни системи необходимите мерки, за да гарантират, че когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, в тежест на ответника ще бъде да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране.

61 В член 19, параграф 4, буква а) от тази директива се уточнява по-специално, че правилата за прехвърляне на доказателствената тежест, предвидени в параграф 1 от същия член, се прилагат и в случаите, обхванати от Директива 92/85, доколкото е налице дискриминация, основана на пола.

62 В това отношение Съдът е постановил, че член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 се прилага в случаите, в които работничка кърмачка оспорва пред национален съд или пред всеки друг компетентен орган на съответната държава членка оценката на рисковете на нейното работно място, тъй като същата не била направена в съответствие с член 4, параграф 1 от Директива 92/85 (решение от 19 октомври 2017 г. по дело Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 65).

63 Когато рискът на работното място на работничка кърмачка не е оценен в съответствие с изискванията по член 4, параграф 1 от Директива 92/85, е налице по-неблагоприятно третиране на жена във връзка с бременността или отпуска по майчинство по смисъла на тази директива и това е пряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 2, буква в) от Директива 2006/54 (решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 62 и 63).

64 В това отношение Съдът уточнява, че за да отговаря на изискванията по член 4, параграф 1 от Директива 92/85, оценката на рисковете на работното място на работничка кърмачка трябва да включва конкретно проучване, при което се взема предвид индивидуалното положение на съответната работничка, за да се определи дали здравето или безопасността ѝ или тези на нейното дете са изложени на някакъв риск (решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 51).

65 На второ място, важно е да се отбележи, че предвидената в член 4 от Директива 92/85 оценка на рисковете цели закрилата на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки и децата им, доколкото, когато тази оценка показва, че работното място на такава работничка създава риск за здравето или за безопасността ѝ и има отражение върху бременността ѝ или пък кърменето на нейното дете, работодателят е длъжен, в съответствие с член 5 от същата директива, да предприеме необходимите мерки, за да бъде избегнато излагането ѝ на този риск.

66 Както отбелязва генералният адвокат в точка 61 от заключението си, член 4 от Директива 92/85 е общата разпоредба, определяща мерките, които следва да се предприемат във връзка с всички дейности, които могат да породят специфичен риск за бременните работнички и за работничките родилки или кърмачки. За сметка на това член 7 от тази директива е специална разпоредба, приложима за нощния труд, признат от законодателя на Съюза за особено рисков за бременните работнички и за работничките родилки или кърмачки.

67 В този смисъл и член 4, и член 7 от Директива 92/85 преследват целта за закрила на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки срещу рисковете на работните им места, но член 7 от Директива 92/85 по-конкретно цели да повиши тази закрила, като закрепва принципа, че бременните работнички и работничките родилки или кърмачки не могат да бъдат задължавани да полагат нощен труд, когато представят медицинско свидетелство, удостоверяващо необходимостта от такава закрила от гледна точка на безопасността или здравето им.

68 Поради това за оценката на рисковете на работното място на бременните работнички и работничките родилки или кърмачки, предвидена в контекста на член 7 от Директива 92/85, не може да важат по-малко строги изисквания от тези, които се прилагат в контекста на член 4, параграф 1 от същата директива.

69 Това тълкуване се потвърждава от факта, че в Насоките, чиято цел съгласно член 3, параграф 2 от Директива 92/85 е да служат като основа за оценката по член 4, параграф 1 от тази директива, изрично се посочва нощният труд.

70 От намиращата се на страница 13 от тези насоки подробна таблица относно оценката на общите рискове, положения и опасности, на които са изложени повечето бременни жени, родилки или кърмачки, се вижда в частност, че нощният труд може да има значително отражение върху здравето на бременните жени, родилките или кърмачките, че рисковете за тези жени са различни според вида на работата, условията на труд и конкретното засегнато лице и че съответно поради нарастваща умора някои бременни жени и кърмачки може да не са в състояние да работят на нередовни или късни смени или да полагат нощен труд. Тази таблица също така предвижда предохранителни мерки, що се отнася до нощния труд.

71 Освен това от Насоките е видно, че оценката на рисковете на работното място на работничка кърмачка трябва да включва конкретно проучване, при което се взема предвид индивидуалното положение на съответната работничка (решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 46 и 51).

72 Поради това следва да се приеме, както прави генералният адвокат в точка 50 от заключението си, че оценката на рисковете на работното място на съответната работничка, извършвана в контекста на член 7 от Директива 92/85, трябва да включва конкретно проучване, отчитащо индивидуалното положение на работничката, за да се определи дали здравето или безопасността ѝ или тези на нейното дете са изложени на някакъв риск. В хипотезата, при която такова проучване липсва, би било налице по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, по смисъла на тази директива, и съответно пряка дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 2, параграф 2 буква в) от Директива 2006/54 — основание за прилагането на член 19, параграф 1 от тази директива.

73 Що се отнася до условията за прилагане на тази разпоредба, следва да се припомни, че предвидените в нея правила за доказване не се прилагат, когато съответната работничка иска приспособяване на условията ѝ на труд или, както в случая по главното производство, парично обезщетение за риск в периода на кърмене, и че оценката на рисковете на работното ѝ място трябва поради това да бъде направена в съответствие с член 4, параграф 1 или евентуално с член 7 от Директива 92/85. Тези правила за доказване са приложими едва на последващ етап, когато съответната работничка оспорва пред съд или пред всеки друг компетентен орган решение относно тази оценка на рисковете (вж. в този смисъл решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 67).

74 При това положение в съответствие с член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 работничката, която счита, че е засегната, тъй като по отношение на нея не е приложен принципът на равно третиране, трябва да представи пред съд или пред всеки друг компетентен орган факти или доказателства, които дават основание да се предполага наличието на пряка или непряка дискриминация (решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 68 и цитираната съдебна практика).

75 В случай като разглеждания в главното производство това означава, че съответната работничка трябва да представи на запитващата юрисдикция или на всеки друг компетентен орган на конкретната държава членка факти или доказателства, сочещи, че оценката на рисковете на работното ѝ място, предвидена в правната уредба, транспонираща във вътрешното право членове 4 и 7 от Директива 92/85, не включва конкретно проучване, отчитащо индивидуалното ѝ положение, и че следователно тя е била дискриминирана.

76 В случая от акта за преюдициално запитване и от представената на Съда преписка е видно, че г-жа González Castro е започнала пред взаимоспомагателния фонд Umivale процедурата за получаване на парично обезщетение за риск в периода на кърмене и за тази цел на 9 март 2015 г. е подала заявление за медицинско свидетелство, удостоверяващо съществуването на работното ѝ място на риск за кърменето, използвайки предоставен от въпросния взаимоспомагателен фонд нарочен формуляр.

77 В рамките на тази процедура на 13 март 2015 г. Prosegur изпраща на взаимоспомагателния фонд Umivale декларация, в която посочва, че не се е опитало да приспособи условията на труд на работното място на г-жа González Castro, нито да я премести на друга работа, тъй като смята, че изпълняваните от нея функции и условията ѝ на труд не влияят върху кърменето.

78 Тази декларация под формата на формуляр-образец, предоставен от взаимоспомагателния фонд Umivale, не съдържа никакви мотиви за извода на Prosegur и не се основава на конкретно проучване, отчитащо индивидуалното положение на въпросната работничка.

79 Що се отнася до решението, с което взаимоспомагателният фонд Umivale отхвърля искането на г-жа González Castro, в него се посочва само, че „след изчерпателно проучване на документацията, предоставена от самата работничка, не се установява присъщ на нейната работа риск, който може да бъде вредоносен“. В заключенията, съдържащи се в приложението към посоченото решение, взаимоспомагателният фонд Umivale се позовава на изготвеното от Испанското педиатрично сдружение и публикувано от INSS ръководство „Насоки за оценяване на рисковете на работното място в периода на кърменето“, за да приеме, че от това ръководство е видно, че сменната работа и нощният труд не създават риск за кърменето. Взаимоспомагателният фонд Umivale също така отбелязва, без да дава други обяснения, че на работното си място г-жа González Castro не е изложена на вредни за детето ѝ вещества и че условията ѝ на труд не пречат на кърменето.

80 При тези обстоятелства се оказва, както генералният адвокат констатира в точки 70 и 77 от заключението си, че оценката на рисковете на работното място на г-жа González Castro не е включвала конкретно проучване, отчитащо нейното индивидуално положение, и че тя е била дискриминирана. Запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да прецени фактите по висящото пред нея дело, трябва в крайна сметка да провери дали това наистина е така.

81 При утвърдителен отговор ще е в тежест на ответника в главното производство да докаже, че оценката на рисковете, предвидена в националната правна уредба, транспонираща членове 4 и 7 от Директива 92/85 във вътрешното право, е включвала конкретно проучване, отчитащо индивидуалното положение на г-жа González Castro, като се има предвид, че документи като декларация на работодателя, според която изпълняваните от въпросната работничка функции и условията ѝ на труд не влияят върху кърменето, без обяснения в подкрепа на това твърдение, в съчетание с обстоятелството, че работното ѝ място не фигурира в изготвения от компетентния орган на съответната държава членка списък на работните места, на които има риск за кърменето, сами по себе си не могат да създадат необорима презумпция, че случаят е такъв. В противен случай както членове 4 и 7 от Директива 92/85, така и правилата за доказване в член 19 от Директива 2006/54 ще бъдат лишени от всякакво полезно действие (вж. в този смисъл решение от 19 октомври 2017 г., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, т. 74).

82 Освен това следва да се допълни, че същите правила за доказване са приложими във връзка с член 5 или евентуално във връзка с член 7, параграф 2 от Директива 92/85. По-конкретно, при положение че работничката кърмачка иска отпуск за целия период, необходим за закрилата на нейната безопасност или здраве, и представя доказателства, сочещи, че не е било възможно да се приложат мерките за защита, предвидени в член 5, параграфи 1 и 2 или член 7, параграф 2,

първа алинея от тази директива, работодателят трябва да докаже, че тези мерки са били технически и/или обективно възможни и е било оправдано да се изискват в случая със съответната работничка.

83 С оглед на всички изложени по-горе съображения на втория, третия и четвъртия въпрос следва да се отговори, че член 19, параграф 1 от Директива 2006/54 трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага в случай като разглеждания в главното производство, при който работничка, получила отказ да ѝ бъде издадено медицинско свидетелство, удостоверяващо съществуването на риск за кърменето на работното ѝ място, и следователно да ѝ бъде отпуснато паричното обезщетение за риск в периода на кърмене, оспорва пред национален съд или друг компетентен орган на съответната държава членка оценката на рисковете на работното ѝ място, щом като тази работничка излага факти, които дават основание да се предположи, че тази оценка не е включвала конкретно проучване, отчитащо индивидуално ѝ положение, и следователно да се презумира наличието на основана на пола пряка дискриминация по смисъла на Директива 2006/54 — нещо, което запитващата юрисдикция следва да провери. В такъв случай в тежест на ответника е да докаже, че посочената оценка на рисковете действително е включвала такова конкретно проучване и че съответно не е имало нарушение на принципа за недопускане на дискриминация.

По съдебните разноски

84 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (пети състав) реши:

1) **Член 7 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага към случай като разглеждания в главното производство, при който съответната работничка работи на смени, като само част от работата ѝ е през нощните часове.**

2) **Член 19, параграф 1 от Директива № 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага в случай като разглеждания в главното производство, при който работничка, получила отказ да ѝ бъде издадено медицинско свидетелство, удостоверяващо съществуването на риск за кърменето на работното ѝ място, и следователно да ѝ бъде отпуснато паричното обезщетение за риск в периода на кърмене, оспорва пред национален съд или друг компетентен орган на съответната държава членка оценката на рисковете на работното ѝ място, щом като тази работничка излага факти, които дават основание да се предположи, че тази оценка не е включвала конкретно проучване, отчитащо индивидуално ѝ положение, и следователно да се презумира наличието на основана на пола пряка дискриминация по смисъла на Директива 2006/54 — нещо, което запитващата юрисдикция следва да провери.**

В такъв случай в тежест на ответника е да докаже, че посочената оценка на рисковете действително е включвала такова конкретно проучване и че съответно не е имало нарушение на принципа за недопускане на дискриминация.

Подписи