Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

19 päivänä syyskuuta 2018 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 92/85/ETY – 4, 5 ja 7 artikla – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Imettävä työntekijä – Yötyö – Vuorotyö, jota tehdään osittain yöaikaan – Työtehtävien aiheuttamien riskien arviointi – Ehkäisevät toimenpiteet – Kyseessä olevan työntekijän suorittama riitauttaminen – Direktiivi 2006/54/EY – 19 artikla – Tasa-arvoinen kohtelu – Sukupuoleen perustuva syrjintä – Todistustaakka

Asiassa C-41/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galician itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 30.12.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 25.1.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Isabel González Castro

vastaan

Mutua Umivale,

Prosegur España SL ja

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. L. da Cruz Vilaça sekä tuomarit E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger ja F. Biltgen (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: hallintovirkamies L. Carrasco Marco,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 22.2.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), edustajinaan P. García Perea ja A. Lozano Mostazo,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään S. Jiménez García,

– Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja D. Klebs,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Euroopan komissio, asiamiehinään S. Pardo Quintillán ja A. Szmytkowska,

kuultuaan julkisasiamiehen 26.4.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 19 artiklan 1 kohdan sekä toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL 1992, L 348, s. 1) 4, 5 ja 7 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Isabel González Castro ja vastaajina Mutua Umivale (jäljempänä Umivale-vakuutusyhtiö), Castron työnantaja Prosegur España SL (jäljempänä Prosegur) ja Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (kansallinen sosiaaliturvalaitos, jäljempänä INSS) ja joka koskee sitä, että viimeksi mainitut ovat kieltäytyneet keskeyttämästä Castron työsopimusta ja myöntämästä hänelle imetysajan riskiin perustuvaa taloudellista etuutta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 92/85

3 Direktiivin 92/85 johdanto-osan 1, 8–11 ja 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”[ETY:n] perustamissopimuksen 118 a artiklassa määrätään, että neuvosto antaa direktiivein vähimmäisvaatimukset edistääkseen erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun paremman laadun takaamiseksi,

– –

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden on monessa suhteessa katsottava muodostavan erityisen riskiryhmän, ja on toteutettava toimenpiteitä heidän turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen,

jotkin toiminnan lajit saattavat muodostaa raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille erityisen riskin altistua vaarallisille tekijöille, menetelmille tai työolosuhteille; tällaiset riskit on arvioitava ja arvioinnin tuloksista tiedotettava naispuolisille työntekijöille ja/tai heidän edustajilleen,

mikäli tällaisen arvioinnin tuloksena ilmenee naispuolisten työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä koskevan vaaran olemassaolo, on huolehdittava näiden työntekijöiden suojelemisesta,

– –

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden vähintään 14 viikon yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, joka sijoittuu ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen, sekä pakollisen vähintään kahden viikon äitiysloman synnytystä ennen ja/tai sen jälkeen,

– –”

4 Direktiivin 92/85 1 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin, joka on kymmenes [toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston] direktiivin 89/391/ETY [(EYVL 1989, L 183, s. 1)] 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.”

5 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

– –

c) ’imettävällä työntekijällä’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan imettävän ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen.”

6 Mainitun direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Komissio laatii työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvoa-antavan komitean avustuksella ja jäsenvaltioita kuullen ohjeet, joiden pohjalta määritellään ne kemialliset, fyysiset ja biologiset tekijät ja teolliset prosessit, joiden katsotaan vaarantavan 2 artiklassa määriteltyjen työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden.

Ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettujen ohjeiden on myös katettava ne liikkeet ja asennot ja se henkinen ja fyysinen väsymys sekä muu fyysinen tai henkinen jännitys, joka liittyy 2 artiklassa mainittujen työntekijöiden työhön.

2. Ensimmäisessä kohdassa tarkoitetut ohjeet toimivat perustana 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulle arvioinnille.

Tässä tarkoituksessa jäsenvaltioiden on saatettava nämä ohjeet kaikkien työnantajien ja kaikkien naispuolisten työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa tietoon asianomaisessa jäsenvaltiossa.”

7 Direktiivin 92/85 3 artiklassa mainitut ohjeet, sellaisina kuin ne ovat nyt käsiteltävän asian kannalta merkityksellisessä versiossaan, sisältyvät 20.11.2000 annettuun komission tiedonantoon yleisohjeista niiden kemiallisten, fyysisten ja biologisten tekijöiden ja teollisten prosessien arvioimiseksi, joiden katsotaan vaarantavan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden (KOM(2000) 466 lopullinen/2; jäljempänä yleisohjeet).

8 Riskien arvioinnista ja tätä arviointia koskevasta tiedottamisesta työntekijöille direktiivin 92/85 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan on arvioitava 2 artiklassa määriteltyihin työntekijöihin suoraan tai direktiivin [89/391] 7 artiklassa mainitun suojelun ja ennalta ehkäisevän toiminnan kautta asianomaisessa yrityksessä ja/tai laitoksessa kohdistuvan altistumisen luonne, aste ja kesto kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua tekijöille, prosesseille ja työolosuhteille, joista on luettelo, joka ei ole tyhjentävä, liitteessä [I], jotta:

– kaikki 2 artiklassa määriteltyjen työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevat vaarat sekä kaikki mahdolliset vaikutukset raskaudelle tai imettämiselle voidaan arvioida,

– voidaan päättää mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä.

2. Edellä 2 artiklassa määritellyille yrityksen ja/tai laitoksen työntekijöille ja niille työntekijöille, jotka ovat mahdollisesti 2 artiklassa mainituissa tilanteissa, ja/tai heidän edustajilleen on tiedotettava 1 kohdassa tarkoitetun arvioinnin tuloksista sekä kaikista toteutettavista työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä, sanotun vaikuttamatta direktiivin [89/391] 10 artiklan soveltamiseen.”

9 Riskien arvioinnin seurauksista kyseisen direktiivin 5 artiklan 1–3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Jos 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun arvioinnin tuloksena ilmenee, että on olemassa 2 artiklassa määriteltyyn työntekijään kohdistuva hänen turvallisuuttaan tai terveyttään koskeva vaara tai vaikutus kyseisen työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotta kyseisen työntekijän työoloja ja/tai työaikoja väliaikaisesti muuttamalla voidaan varmistaa, etteivät työntekijät altistu tällaisille riskeille, sanotun kuitenkaan rajoittamatta [direktiivin 89/391] 6 artiklan soveltamista.

2. Jos työntekijän työolojen ja/tai työaikojen muuttaminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet asianomaisen työntekijän siirtämiseksi toiseen tehtävään.

3. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi.”

10 Direktiivin 92/85 7 artiklassa, jonka otsikko on ”Yötyö”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on toteuttava tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, ettei 2 artiklassa mainittuja työntekijöitä velvoiteta suorittamaan yötyötä raskauden aikana tai synnyttämistä seuraavana aikana, jonka pituuden määrittelee kansallinen turvallisuudesta ja terveydestä vastaava viranomainen, edellyttäen, että jäsenvaltioiden määrittelemien menettelytapojen mukaisesti esitetään lääkärintodistus, jossa todetaan, että tämä on tarpeellista asianomaisen työntekijän turvallisuuden tai terveyden takia.

2. Toimenpiteisiin, joihin viitataan 1 kohdassa, on liityttävä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti mahdollisuus:

a) siirtyä päivätyöhön; tai

b) pitää lomaa työstä tai jatkaa äitiyslomaa, mikäli edellä mainittu siirtyminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai jos sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia.”

Direktiivi 2006/54

11 Direktiivin 2006/54 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

a) mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen;

b) työehdot, mukaan lukien palkka;

c) ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät.

Siinä on myös säännöksiä, joilla pyritään takaamaan, että täytäntöönpanoa tehostetaan ottamalla käyttöön asianmukaiset menettelyt.”

12 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

a) ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;

b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

– –

2. Tässä direktiivissä syrjintänä pidetään seuraavia seikkoja:

– –

c) direktiivissä [92/85] tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu.”

13 Mainitun direktiivin 14 artiklan 1 kohdassa syrjintäkielto ulotetaan koskemaan muiden muassa työoloja, ja siinä säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka [EY:n] perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;

– –”

14 Todistustaakasta ja oikeudesta saada asiansa käsitellyksi tuomioistuimessa välittömän tai välillisen syrjinnän tapauksessa saman direktiivin 19 artiklan 1 ja 4 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

– –

4. Tämän artiklan 1, 2 ja 3 kohtaa sovelletaan myös

a) [EY:n] perustamissopimuksen 141 artiklassa ja, siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää, direktiiv[issä 92/85] ja [UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetussa neuvoston direktiivissä] 96/34/EY [(EYVL 1996, L 145, s. 4)] tarkoitettuihin tilanteisiin;

– –”

Direktiivi 2003/88/EY

15 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Yhteisön muussa lainsäädännössä säädeltyjen erityisvaatimusten, jotka koskevat esimerkiksi tiettyjen työntekijäryhmien lepoaikoja, työaikaa, vuosilomia ja yötyötä, olisi oltava ensisijaisia tämän direktiivin säännöksiin nähden.”

16 Mainitun direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

– –

b) tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja.

– –”

17 Mainitun direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, 3 ja 4 alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

– –

3. ’yöajalla’ kansallisessa lainsäädännössä määriteltyä, vähintään seitsemän tunnin ajanjaksoa, jonka on sisällettävä ainakin kello kahdenkymmenenneljän ja kello viiden välinen ajanjakso;

4. ’yötyöntekijällä’:

a) toisaalta työntekijää, joka työskentelee säännönmukaisesti yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan; ja

b) toisaalta työntekijää, joka todennäköisesti työskentelee yöaikaan tietyn osan vuotuisesta työajastaan, sellaisena kuin kyseinen jäsenvaltio määrittelee sen valintansa mukaan:
   i) joko kansallisella lainsäädännöllä sen jälkeen, kun työmarkkinaosapuolia on kuultu; tai
   ii) työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla;

_ _”

Espanjan lainsäädäntö

18 Imetysajan riskeihin liittyvä etuus on sisällytetty Espanjan oikeusjärjestykseen naisten ja miesten välisestä tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetulla lailla 3/2007 (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; BOE nro 71, 23.3.2007, s. 12611; jäljempänä laki 3/2007).

19 Lain 3/2007 tarkoituksena on edistää naisten integroitumista työelämään siten, että heillä olisi mahdollisuus sovittaa työelämänsä yhteen yksityis- ja perhe-elämänsä kanssa.

20 Tämän lain 12. lisäsäännös on johtanut 8.11.1995 annetun työturvallisuuslain 31/1995 (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; BOE nro 269, 10.11.1995, s. 32590; jäljempänä laki 31/1995) 26 §:n muuttamiseen siten, että täten on säädetty työntekijän ja vastasyntyneen suojelusta imetysaikana ilmenevissä riskitilanteissa silloin, kun työpaikan olosuhteet voivat vaikuttaa kielteisesti työntekijän tai lapsen terveyteen.

21 Lain 31/1995, jolla pannaan täytäntöön direktiivin 92/85 4 ja 7 artikla kansallisessa oikeudessa, 26 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Tämän lain 16 §:ssä tarkoitetussa [työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä koskevassa] riskinarvioinnissa on määritettävä, minkä luonteista, asteista ja kestoista on raskaana olevien tai äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden altistuminen sellaisille tekijöille, prosesseille tai työolosuhteille, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti työntekijän tai sikiön terveyteen missä tahansa toiminnassa, josta voi aiheutua erityisiä riskejä. Jos arviointituloksista ilmenee työturvallisuus- tai työterveysriski tai muu tekijä, jolla voi olla vaikutusta edellä mainitun työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarvittavat toimenpiteet tällaiselle vaaralle altistumisen estämiseksi muuttamalla kyseisen työntekijän työoloja tai -aikaa.

Näihin toimenpiteisiin voi tarvittaessa sisältyä yö- tai vuorotyöstä vapauttaminen.

2. Jos työolojen tai -ajan muuttaminen ei ole mahdollista tai jos työolot voivat niiden muuttamisesta huolimatta vaikuttaa haitallisesti raskaana olevan työntekijän tai sikiön terveyteen ja tämä todistetaan [INSS:n] tai keskinäisen vakuutusyhtiön myöntämällä lääkärintodistuksella sen mukaan, kummasta laitoksesta työnantajan vastuuvakuutus on otettu, ja työntekijää hoitavan Servicio Nacional de Saludin [(julkinen terveydenhuolto)] lääkärin antamalla lausunnolla, työntekijä on siirrettävä toiseen, hänen terveydentilaansa soveltuvaan työhön tai tehtävään. Työnantajan on työntekijöiden edustajia kuultuaan laadittava luettelo niistä työtehtävistä, joista ei aiheudu tällaisia riskejä.

Työn tai tehtävän vaihdossa on noudatettava tehtäväkiertoon sovellettavia sääntöjä ja perusteita, ja vaihtojärjestelyn on oltava voimassa siihen asti, kunnes työntekijän terveydentila mahdollistaa hänen palaamisensa entiseen työhönsä.

– –

3. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida perustelluista syistä kohtuudella vaatia, asianomaisen työntekijän työsopimus voidaan määrätä keskeytettäväksi työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 24.3.1995 annetun kuninkaan asetuksen 1/1995 [(Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654)] 45 §:n 1 momentin d kohdassa tarkoitetun raskausaikana ilmenneen riskin vuoksi siksi ajaksi, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa tai terveytensä suojelemiseksi, ja siihen asti, kunnes hän kykenee palaamaan entiseen tehtäväänsä tai muuhun terveydentilaansa sopivaan tehtävään.

4. Tämän pykälän 1 ja 2 momenttia sovelletaan myös imetysaikana, jos työolot voivat vaikuttaa haitallisesti äidin tai lapsen terveyteen ja jos tämä todistetaan [INSS:n] tai keskinäisen vakuutusyhtiön myöntämällä lääkärintodistuksella sen mukaan, kummasta laitoksesta työnantajan vastuuvakuutus on otettu, ja työntekijää tai tämän lasta hoitavan julkisen terveydenhuollon lääkärin antamalla lausunnolla. Asianomaisen työntekijän työsopimus voidaan myös määrätä keskeytettäväksi [kuninkaan asetuksen 1/1995] 45 §:n 1 momentin d kohdassa tarkoitetun alle yhdeksän kuukauden ikäiselle lapselle imetysaikana ilmenneen riskin vuoksi, jos tämän pykälän 3 momentissa tarkoitetut edellytykset täyttyvät.

– –”

22 Lain 3/2007 18. lisäsäännöksellä Espanjan lainsäädäntöä on muutettu siten, että imetysaika tunnustetaan nimenomaisesti yhdeksi niistä tilanteista, joita tarkoitetaan yleisen sosiaaliturvalain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 20.6.1994 annetussa kuninkaan asetuksessa 1/1994 (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; BOE nro 154, 29.6.1994, s. 20658; jäljempänä yleinen sosiaaliturvalaki).

23 Yleisen sosiaaliturvalain 135 bis §:ssä säädetään seuraavaa:

”Suojattu tilanne.

Imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettavaa etuutta myönnettäessä suojattuna tilanteena pidetään työsopimuksen keskeytysjaksoa siinä tapauksessa, että työntekijän olisi [lain 31/1995] 26 §:n 4 momentin mukaisesti siirryttävä toiseen, hänen terveydentilaansa soveltuvaan työtehtävään, eikä hänen siirtämisensä tähän tehtävään ole teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida perustelluista syistä kohtuudella vaatia.”

24 Yleisen sosiaaliturvalain 135 ter §:ssä säädetään seuraavaa:

”Rahaetuudet.

Imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettava etuus myönnetään työntekijälle samoin edellytyksin kuin tässä laissa tarkoitettu raskauden aikana ilmenevän riskin vuoksi maksettava etuus, ja se päättyy lapsen täyttäessä yhdeksän kuukautta, paitsi jos etuuden saaja kykenee jo tätä aikaisemmin palaamaan entiseen tehtäväänsä tai muuhun tilanteeseensa soveltuvaan tehtävään.”

25 Siltä osin kuin kyse on prosessioikeudesta, sosiaalioikeudellisia asioita käsittelevistä tuomioistuimista 10.10.2011 annetun lain 36/2011 (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social; BOE nro 245, 11.10.2011, s. 106584) 96 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Todistustaakka syrjintä- ja työtapaturmatapauksissa

1. Menettelyissä, joissa kantajan esittämistä väitteistä ilmenee, että on olemassa aihetodisteita sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaan tai ikään perustuvasta syrjinnästä tai häirinnästä ja mistä tahansa muusta perusoikeuden tai -vapauden loukkaamisesta, vastaajan on toimitettava objektiivinen ja järkevä sekä oikeudellisesti riittävän perusteltu näyttö toteutetuista toimenpiteistä ja niiden oikeasuhteisuudesta.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

26 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että González Castro työskentelee vartijana Prosegurin palveluksessa.

27 Hän synnytti 8.11.2014 poikalapsen, jota hän tämän jälkeen imetti.

28 Vuoden 2015 maaliskuusta lähtien González Castro on suorittanut kauppakeskuksessa kiertävän työvuorolistan mukaisia kahdeksan tunnin työvuoroja.

29 Vartiointitehtävät, joita hän suorittaa työpaikallaan, suoritetaan yleensä toisen vartijan kanssa, lukuun ottamatta seuraavia työvuoroja, joiden aikana hän työskentelee yksin: maanantaista torstaihin kello 00.00–08.00, perjantaisin kello 02.00–08.00, lauantaisin kello 03.00–08.00 ja sunnuntaisin kello 01.00–08.00.

30 González Castro oli pannut keskinäisessä vakuutusyhtiö Umivalessa, joka on voittoa tavoittelematon yksityisoikeudellinen keskinäinen vakuutusyhtiö, joka kattaa työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät riskit, vireille menettelyn, jolla hän haki lain 31/1995 26 §:ssä säädettyä imetysajan riskiin perustuvaa taloudellista etuutta. Tätä varten hän pyysi kansallisen lainsäädännön mukaisesti kyseistä vakuutusyhtiötä myöntämään hänelle lääkärintodistuksen siitä, että hänen työtehtävänsä aiheuttavat hänelle imetysajan riskin.

31 Koska Umivale hylkäsi hänen hakemuksensa, hän teki oikaisuvaatimuksen, joka myös hylättiin.

32 González Castro nosti tästä hylkäävästä päätöksestä kanteen Juzgado de lo Social nº 3 de Lugossa (Lugon työ- sosiaaliasioiden tuomioistuin, Espanja).

33 Koska González Castron kanne hylättiin, hän valitti tästä päätöksestä ennakkoratkaisua pyytäneeseen Tribunal Superior de Justicia de Galiciaan (Galician itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja).

34 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensinnäkin direktiivin 92/85 7 artiklassa tarkoitetun yötyön käsitteen tulkinnasta silloin, kun – kuten sen käsiteltävänä olevassa asiassa – se yhdistetään vuorotyöhön. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan imettävien työntekijöiden, jotka tekevät vuorotyötä, jonka puitteissa he työskentelevät joissakin työtehtävissä yöaikaan, on saatava sama suojelu kuin joka myönnetään imettäville työntekijöille, jotka tekevät yötyötä, joka ei ole vuorotyötä.

35 Toiseksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, ettei ole pois suljettua, että työtehtävistä González Castrolle aiheutuvien riskien arviointia, josta on säädetty sellaisen menettelyn osalta, jonka tarkoituksena on imetysajan riskiin perustuvan taloudellisen etuuden saaminen direktiivin 92/85 4 ja 7 artiklan täytäntöön panemiseksi annetun lain 31/1995 26 §:n mukaisesti, ei ole suoritettu oikein ja että hänen työtehtävänsä tosiasiassa aiheuttavat riskin hänen terveydelleen tai turvallisuudelleen erityisesti sen vuoksi, että hän tekee yötyötä ja vuorotyötä, että hän suorittaa tietyt tehtävät yksin tehden kierroksia ja että hänen täytyy reagoida hätätapauksiin, kuten rikoksiin, tulipaloihin tai muihin tämän kaltaisiin tapahtumiin, ja että imetykseen tai tarpeen vaatiessa äidinmaidon pumppaamiseen sopivaa paikkaa ei ollut osoitettu.

36 Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko sen käsiteltävänä olevan asian kaltaisessa tilanteessa sovellettava direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdassa säädettyjä käännetyn todistustaakan sääntöjä, ja jos on, se kysyy, mitkä ovat tämän säännöksen yksityiskohtaiset soveltamissäännöt erityisesti sen osalta, onko kyseessä olevan työntekijän vai vastaajan eli työantajan tai laitoksen, joka vastaa imetysajan riskiin perustuvan taloudellisen etuuden maksamisesta, osoitettava, että kyseessä olevan työntekijän työolojen järjestäminen taikka työtehtävien muuttaminen ei ole teknisesti taikka objektiivisesti katsoen mahdollista tai niitä ei voida kohtuudella vaatia.

37 Tässä tilanteessa Tribunal Superior de Justicia de Galicia on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 92/85] 7 artiklaa tulkittava siten, että yötyö, jota kyseisen direktiivin 2 artiklassa tarkoitetut työntekijät (ja siten imettävät työntekijät mukaan lukien) eivät ole velvollisia tekemään, käsittää paitsi kokonaan yöaikaan tehtävän työn myös vuorotyön, kun osa työvuoroista suoritetaan yöaikaan, kuten nyt käsiteltävässä asiassa?

2) Sovelletaanko riita-asiassa, joka koskee imetysajan riskitilanteen olemassaoloa, todistustaakkaa koskevia erityissäännöksiä, jotka sisältyvät [direktiivin 2006/54] 19 artiklan 1 kohtaan (joka on saatettu osaksi Espanjan kansallista lainsäädäntöä muun muassa lain 36/2011 96 §:n 1 momentilla) niiden vaatimusten yhteydessä, jotka sisältyvät [direktiivin 92/85] 5 artiklaan (joka on saatettu osaksi Espanjan kansallista lainsäädäntöä [lain 31/1995] 26 §:llä), kun on kyse työntekijän vapauttamisesta työntekovelvoitteesta imetysajaksi ja näin ollen kansallisessa oikeusjärjestyksessä tällaiseen tilanteeseen liittyvän etuuden myöntämisestä [direktiivin 92/85] 11 artiklan 1 kohdan mukaisesti?

3) Voidaanko riita-asiassa, joka koskee imetysajan riskitilanteen olemassaoloa ja työntekijän vapauttamista työntekovelvoitteesta siten kuin on säädetty [direktiivin 92/85] 5 artiklassa (joka on saatettu Espanjan kansallisen lainsäädännön osaksi [lain 31/1995] 26 §:llä) tulkita [direktiivin 2006/54] 19 artiklan 1 kohtaa siten, että ’tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on’ imettävän työntekijän ’välitön tai välillinen syrjintä’, ovat seuraavat: 1) työntekijä työskentelee vartijana tehden vuorotyötä, ja osa työvuoroista suoritetaan yksin yöaikaan, 2) työhön kuuluu kierroksien tekeminen sekä tarvittaessa hätätilanteista (rikokset, tulipalot tai muut välikohtaukset) huolehtiminen ja 3) työpaikalla ei ole imettämiseen soveltuvaa tilaa tai tilaa, jossa äidinmaitoa voisi pumpata tarvittaessa mekaanisesti?

4) Jos riita-asiassa, joka koskee imetysajan riskitilanteen olemassaoloa ja työntekijän vapauttamista työntekovelvoitteesta, on näytetty toteen [direktiivin 2006/54] 19 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut tosiseikat, ’joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä’, [direktiivin 92/85] 5 artiklan (joka on saatettu osaksi Espanjan lainsäädäntöä [lain 31/1995] 26 §:llä) yhteydessä, voidaanko imettävää työntekijää vaatia osoittamaan, että työolojen ja/tai työaikojen muuttaminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida kohtuudella vaatia ja että siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida kohtuudella vaatia, jotta hän voisi saada vapautuksen työntekovelvoitteesta Espanjan kansallisen lainsäädännön, jolla [direktiivin 92/85] 5 artiklan 2 ja 3 kohta on saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä, mukaisesti? Vai onko päinvastoin tällaisten seikkojen osoittaminen vastaajien (työnantajan ja työsopimuksen keskeyttämiseen liitetyn sosiaaliturvaetuuden maksavan laitoksen) tehtävä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

38 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 92/85 7 artiklaa tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa kyseessä oleva työntekijä tekee vuorotyötä, jonka yhteydessä hän suorittaa ainoastaan osan tehtävistään yöaikaan.

39 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden säännöksen tulkitsemiseksi on otettava huomioon sen sanamuodon lisäksi sen asiayhteys sekä sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa se on (ks. mm. tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

40 Direktiivin 92/85 7 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteuttava tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, ettei raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä velvoiteta suorittamaan yötyötä raskauden aikana tai synnyttämistä seuraavana aikana, jonka pituuden määrittelee kansallinen turvallisuudesta ja terveydestä vastaava viranomainen, edellyttäen, että jäsenvaltioiden määrittelemien menettelytapojen mukaisesti esitetään lääkärintodistus, jossa todetaan, että tämä on tarpeellista asianomaisen työntekijän turvallisuuden tai terveyden takia.

41 Saman artiklan 2 kohdassa täsmennetään, että toimenpiteisiin, joihin viitataan 1 kohdassa, on liityttävä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti mahdollisuus siirtyä päivätyöhön tai pitää lomaa työstä tai jatkaa äitiyslomaa, mikäli edellä mainittu siirtyminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai jos sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia.

42 Tämän säännöksen sanamuoto ei kuitenkaan sisällä mitään täsmennystä yötyön käsitteen täsmällisestä ulottuvuudesta.

43 Tältä osin direktiivin 92/85 1 artiklasta ilmenee, että kyseinen direktiivi kuuluu joukkoon direktiivejä, jotka on annettu ETY:n perustamissopimuksen 118 a artiklan perusteella, jonka tarkoituksena on antaa vähimmäisvaatimukset muun muassa työympäristön parantamiseksi työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi.

44 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 44 kohdassa, näin on myös direktiivin 2003/88 osalta, jossa vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisessä ja jota sovelletaan muun muassa tiettyihin yötyötä, vuorotyötä ja työn jaksotusta koskeviin seikkoihin.

45 Direktiivin 2003/88 2 artiklan 4 kohdassa määritellään yötyöntekijällä tarkoitettavan ”työntekijää, joka työskentelee säännönmukaisesti yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan” ja ”työntekijää, joka todennäköisesti työskentelee yöaikaan tietyn osan vuotuisesta työajastaan”. Lisäksi saman artiklan 3 kohdassa täsmennetään, että käsitteellä ”yöaika” tarkoitetaan ”kansallisessa lainsäädännössä määriteltyä, vähintään seitsemän tunnin ajanjaksoa, jonka on sisällettävä ainakin kello kahdenkymmenenneljän ja kello viiden välinen ajanjakso”.

46 Näiden säännösten sanamuodosta ja erityisesti ilmaisuista ”ajanjaksoa”, ”vähintään kolme tuntia työajastaan” ja ”tietyn osan työajastaan” ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen työntekijän, joka tekee vuorotyötä, jonka puitteissa hän suorittaa ainoastaan osan tehtävistään yöaikaan, on katsottava suorittavan työtehtäviään yöaikaan, ja hänet on siten luokiteltava direktiivissä 2003/88 tarkoitetuksi yötyöntekijäksi.

47 On todettava, että siltä osin kuin on raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden edun mukaista, että heihin sovelletaan direktiivin 2003/88 johdanto-osan 14 perustelukappaleen mukaisesti direktiivin 92/85 erityissäännöksiä yötyön osalta erityisesti heille tätä varten kuuluvan suojelun vahvistamiseksi, näitä erityissäännöksiä ei saada tulkita epäsuotuisammalla tavalla kuin direktiivissä 2003/88 säädettyjä yleissäännöksiä, joita sovelletaan muihin työntekijöiden ryhmiin.

48 Näin ollen on katsottava, että pääasiassa kyseessä olevan työntekijän kaltainen työntekijä tekee direktiivin 92/85 7 artiklassa tarkoitettua yötyötä, ja että hän kuuluu lähtökohtaisesti mainitun säännöksen soveltamisalaan.

49 Tämä tulkinta saa vahvistuksen direktiivin 92/85 7 artiklasta.

50 Viimeksi mainitun säännöksen tarkoituksena on vahvistaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelua, ja siinä vahvistetaan periaate, jonka mukaan kyseiset työntekijät eivät ole velvollisia suorittamaan yötyötä, jos se aiheuttaa riskin heidän terveydelleen tai turvallisuudelleen.

51 Jos imettävä työntekijä, joka tekee – kuten pääasiassa – vuorotyötä, suljettaisiin direktiivin 92/85 7 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle siitä syystä, että hän suorittaa ainoastaan osan tehtävistään yöaikaan, siitä olisi seurauksena, että tämä säännös menettäisi osan tehokkaasta vaikutuksestaan. Kyseessä oleva työntekijä voisi altistua terveyttään tai turvallisuuttaan koskevalle riskille, ja suojelu, jota hänellä on oikeus saada tämän säännöksen perusteella, vähenisi merkittävästi.

52 Direktiivin 92/85 7 artiklan soveltamista koskevista menettelytavoista on todettava, että pääasian kaltaisessa tilanteessa on täsmennettävä, että saadakseen kyseisen säännöksen 2 kohdassa luetellut suojelutoimenpiteet eli siirron päivätyöhön taikka vapautuksen työstä kyseessä olevan työntekijän on esitettävä lääkärintodistus, jossa todetaan, että tämä on tarpeellista asianomaisen työntekijän turvallisuuden tai terveyden takia, kyseessä olevan jäsenvaltion määrittelemien menettelytapojen mukaisesti. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, onko tästä kyse pääasiassa.

53 Edellä todetun perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 92/85 7 artiklaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa kyseessä oleva työntekijä tekee vuorotyötä, jonka puitteissa hän suorittaa ainoastaan osan tehtävistään yöaikaan.

Toinen, kolmas ja neljäs kysymys

54 Aluksi on muistutettava, että vakiintuneessa oikeuskäytännössä katsotaan, että kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyössä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen ja tässä asiayhteydessä tulkittava kaikkia unionin oikeuden säännöksiä, joita kansalliset tuomioistuimet tarvitsevat ratkaistessaan niiden käsiteltäväksi saatettuja asioita, vaikka näitä säännöksiä ei olisi nimenomaisesti mainittu kansallisten tuomioistuinten unionin tuomioistuimelle esittämissä kysymyksissä (tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

55 On siis niin, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajoittanut toisen, kolmannen ja neljännen kysymyksensä koskemaan vain direktiivin 2006/54 19 artiklan ja direktiivin 92/85 5 artiklan tulkintaa, unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen

esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (ks. vastaavasti tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

56 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasiassa merkityksellisellä kansallisella säännöstöllä eli lain 31/1995 26 §:llä saatetaan osaksi kansallista oikeutta ilman selvää erottelua muun muassa direktiivin 92/85 4 ja 7 artikla, ja tässä säännöstössä säädetään erityisesti, että työsopimuksen keskeyttäminen imetyksen aikana ja siihen liittyvän etuuden myöntäminen on mahdollista vain, jos kyseessä olevan työntekijän työtehtävien arvioinnin johdosta on todettu, että ne aiheuttavat tällaisen riskin eikä ole mahdollista järjestää kyseisen työntekijän työoloja tai muuttaa hänen työtehtäviään.

57 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin lähtee siitä olettamasta, ettei voida sulkea pois sitä mahdollisuutta, että jos kyseessä olevan työntekijän työtehtävien aiheuttamien riskien kansallisessa säännöstössä säädetty arviointi olisi suoritettu oikein, olisi voitu todeta kyseessä olevan työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle aiheutuva riski erityisesti direktiivin 92/85 7 artiklaan nähden sen vuoksi, että mainittu työntekijä tekee yö- ja vuorotyötä, hän suorittaa tietyt tehtävät yksin tekemällä kierroksia ja hänen täytyy reagoida hätätapauksiin, kuten rikoksiin, tulipaloihin tai muihin tämänkaltaisiin tapahtumiin ilman, että luonnolliseen imetykseen tai tarpeen vaatiessa äidinmaidon mekaaniseen pumppaamiseen sopivaa paikkaa olisi osoitettu.

58 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee tässä yhteydessä, onko direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdassa säädettyjä käännetyn todistustaakan sääntöjä sovellettava pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa työntekijä, jolta on evätty lääkärintodistus, jossa todetaan hänen työtehtäviensä aiheuttama riski imetykselle, ja siten imetysaikaan perustuva taloudellinen etuus, riitauttaa kansallisessa tuomioistuimessa tai muussa kyseessä olevan jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä hänen työtehtäviensä aiheuttaman riskin arvioinnin. Jos tähän vastataan myönteisesti, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, mitkä ovat tämän säännöksen yksityiskohtaiset soveltamissäännöt erityisesti sen kysymyksen osalta, onko kyseessä olevan työntekijän vai vastaajan eli työnantajan tai elimen, joka on vastuussa imetysajan riskiin perustuvan taloudellisen etuuden myöntämisestä, osoitettava, että kyseessä olevan työntekijän työolojen järjestäminen tai työtehtävien muuttaminen ei ole teknisesti tai objektiivisesti mahdollista tai niitä ei voida kohtuudella vaatia.

59 Näiden näkökohtien perusteella on ymmärrettävä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella, kolmannella ja neljännellä kysymyksellään, joita on tutkittava yhdessä, lähinnä sitä, onko direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa työntekijä, jolta on evätty lääkärintodistus, jossa todetaan hänen työtehtäviensä aiheuttama riski imetykselle ja siten imetysajan riskiin perustuva taloudellinen etuus, riitauttaa kansallisessa tuomioistuimessa tai muussa kyseessä olevan jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä hänen työtehtäviensä aiheuttaman riskin arvioinnin, ja jos tähän vastataan myönteisesti, mitkä ovat tämän säännöksen yksityiskohtaiset soveltamissäännöt esimerkkitapauksessa.

60 Ensimmäiseksi on palautettava mieleen, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

61 Kyseisen direktiivin 19 artiklan 4 kohdan a alakohdassa täsmennetään muun muassa, että saman artiklan 1 kohdassa säädettyjä sääntöjä todistustaakan kääntämisestä sovelletaan myös direktiivissä 92/85 tarkoitettuihin tilanteisiin siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

62 Unionin tuomioistuin on todennut tästä, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa sovelletaan tilanteeseen, jossa imettävä työntekijä on kansallisessa tuomioistuimessa tai muussa asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä riitauttanut työtehtävistään aiheutuvien riskien arvioinnin siltä osin kuin hänen mielestään arviointia ei ole tehty direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti (tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 65 kohta).

63 Sitä, ettei imettävän työntekijän työtehtävistä aiheutuvaa riskiä arvioida direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukaisesti, on pidettävä kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvänä naisten epäedullisempana kohteluna, ja se merkitsee direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää (tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 62 ja 63 kohta).

64 Unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että jotta imettävän työntekijän työtehtävistä aiheutuvien riskien arviointi olisi direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukainen, siihen on sisällyttävä erityinen tutkinta, jossa otetaan huomioon asianomaisen työntekijän henkilökohtainen tilanne sen selvittämiseksi, altistuvatko hänen terveytensä tai turvallisuutensa taikka hänen lapsensa terveys tai turvallisuus jollekin riskille (tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 51 kohta).

65 Toiseksi on todettava, että direktiivin 92/85 4 artiklassa säädetyn riskien arvioinnin tarkoituksena on suojella raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä taikka imettäviä työntekijöitä ja heidän lapsiaan, ja tämä siksi, että kun tämän arvioinnin tuloksena ilmenee, että on olemassa tällaiseen työntekijään kohdistuva hänen turvallisuuttaan tai terveyttään koskeva vaara tai vaikutus kyseisen työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on kyseisen direktiivin 5 artiklan mukaisesti toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotteivät työntekijät altistu tällaisille riskeille.

66 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 61 kohdassa, direktiivin 92/85 4 artikla on yleissäännös, jossa määritellään ne toimet, jotka on toteutettava kaikkien niiden toimintojen osalta, jotka voivat aiheuttaa erityisen riskin raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille. Sitä vastoin tämän direktiivin 7 artikla on erityissäännös, jota sovelletaan yötyöhön, josta unionin lainsäätäjä on katsonut voivan aiheutua erityisen riskin raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille.

67 Vaikka direktiivin 92/85 4 ja 7 artiklalla on siten sama tavoite suojella raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä ja imettäviä työntekijöitä heidän työtehtäviensä aiheuttamilta riskeiltä, direktiivin 92/85 7 artiklan tarkoituksensa on erityisesti vahvistaa tätä suojelua vahvistamalla periaate, jonka mukaan raskaana olevat, äskettäin synnyttäneet tai imettävät työntekijät eivät ole velvollisia tekemään yötyötä, jos he esittävät lääkärintodistuksen, jossa vahvistetaan tällaisen suojelun tarve heidän turvallisuutensa tai heidän terveytensä vuoksi.

68 Direktiivin 92/85 7 artiklassa säädettyä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden työtehtävien aiheuttamien riskien arvioinnille ei siis voida asettaa pienempiä vaatimuksia kuin joita sovelletaan saman direktiivin 4 artiklan 1 kohdan yhteydessä.

69 Tätä tulkintaa tukee se seikka, että yleisohjeissa, joiden tavoitteena on direktiivin 92/85 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti toimia perustana kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulle arvioinnille, viitataan nimenomaisesti yötyöhön.

70 Yleisohjeiden sivulla 13 olevasta yksityiskohtaisesta taulukosta, joka koskee niiden yleisten vaarojen ja niihin liittyvien tilanteiden arviointia, joita useimmat raskaana olevat, äskettäin synnyttäneet ja imettävät työntekijät kohtaavat, ilmenee erityisesti, että yötyö voi merkittävästi heikentää raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien naisten terveyttä, että nämä riskit vaihtelevat työn, työolosuhteiden ja kunkin yksittäisen työntekijän mukaan ja että näin ollen jotkut raskaana olevat tai

imettävät äidit eivät lisääntyneen väsymyksen vuoksi ehkä kykene työskentelemään epäsäännöllisissä tai myöhäisissä vuoroissa eivätkä tekemään yötyötä. Tässä taulukossa esitetään ehkäiseviä toimenpiteitä yötyön osalta.

71 Yleisohjeista ilmenee lisäksi, että imettävän työntekijän työtehtävistä aiheutuvien riskien arviointiin on sisällyttävä erityinen tutkinta, jossa otetaan huomioon asianomaisen työntekijän henkilökohtainen tilanne (tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 46 ja 51 kohta).

72 Näin ollen on katsottava – kuten julkisasiamies on tehnyt ratkaisuehdotuksensa 50 kohdassa –, että direktiivin 92/85 7 artiklan mukaisesti suoritetun kyseessä olevan työntekijän työtehtävistä aiheutuvien riskien arviointiin on sisällyttävä erityinen tutkinta, jossa otetaan huomioon asianomaisen työntekijän henkilökohtainen tilanne, sen määrittämiseksi, kohdistuuko hänen tai hänen lastensa terveyteen tai turvallisuuteen riski. Jos tällainen tutkinta puuttuu, kyseessä on kyseisessä direktiivissä tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisen epäedullisempi kohtelu, joka muodostaa direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tarkoitetun sukupuoleen perustuvan välittömän syrjinnän, joka mahdollistaa kyseisen direktiivin 19 artiklan 1 kohdan soveltamisen.

73 Kyseisen säännöksen yksityiskohtaisista soveltamissäännöistä on muistutettava, että siinä tarkoitettuja todistelusääntöjä ei sovelleta silloin, kun asianomainen työntekijä hakee työolojensa muuttamista tai – kuten pääasiassa – imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettavan etuuden myöntämistä, ja että hänen työtehtävistään aiheutuvien riskien arviointi on tästä syystä suoritettava direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan tai tarvittaessa sen 7 artiklan mukaisesti. Kyseisiä sääntöjä on tarkoitus soveltaa vasta myöhemmässä vaiheessa, kun asianomainen työntekijä riitauttaa riskien arvioinnista tehdyn päätöksen tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä (ks. vastaavasti tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 67 kohta).

74 Tämän jälkeen on todettava, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijän, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, asiana on esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja tai todisteita, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä (tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

75 Pääasian kaltaisessa tilanteessa tämä merkitsee sitä, että kyseessä olevan työntekijän on esitettävä ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle tai muulle kyseessä olevan jäsenvaltion toimivaltaiselle elimelle tosiseikat tai todisteet, jotka voivat osoittaa, että kansallisessa säännöstössä, jolla saatetaan osaksi kansallista oikeutta erityisesti direktiivin 92/85 4 ja 7 artikla, säädetty hänen työtehtäviensä aiheuttamien riskien arviointi ei sisällä erityistä tutkintaa, jossa otetaan huomioon hänen henkilökohtainen tilanteensa ja että häntä on näin ollen syrjitty.

76 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ja unionin tuomioistuimelle esitetystä asiakirja-aineistosta ilmenee, että González Castro on pannut Umivale-vakuutusyhtiössä vireille menettelyn, jolla hän hakee imetysajan riskiin perustuvaa taloudellista etuutta, ja tätä varten hän on esittänyt 9.3.2015 mainitun vakuutusyhtiön tätä varten laatimalla lomakkeella pyynnön lääkärintodistuksesta, jossa todetaan hänen työtehtäviensä aiheuttama riski imettämiselle.

77 Tässä menettelyssä Prosegur lähetti 13.3.2015 Umivale-vakuutusyhtiölle ilmoituksen, jossa se totesi, ettei se ollut pyrkinyt mukauttamaan González Castron työtehtäviin liittyviä työoloja eikä muuttamaan tämän työtehtäviä, koska se katsoi, etteivät hänen työtehtävänsä eivätkä hänen työolonsa vaikuttaneet imetykseen.

78 Tämä ilmoitus, joka tehtiin Umivale-vakuutusyhtiön laatiman vakiolomakkeen muodossa, ei kuitenkaan sisällä mitään perusteluja siitä tavasta, jolla Prosegur on tehnyt tämän päätelmän, eikä vaikuta siltä, että se on tukeutunut erityiseen tutkintaan, jossa otetaan huomioon kyseessä olevan työntekijän henkilökohtainen tilanne.

79 Päätöksessä, jolla Umivale-vakuutusyhtiö on evännyt González Castron hakemuksen, puolestaan vain todetaan, että ”työntekijän itsensä toimittamien asiakirjojen tyhjentävän tarkastelun perusteella ei ole olemassa hänen työtehtäviinsä liittyvää riskiä, joka voisi olla vahingollinen”. Tämän päätöksen liitteessä olevissa päätelmissä Umivale-vakuutusyhtiö viittaa Espanjan lastenlääkäriliiton laatimiin ja INSS:n julkaisemiin ”imetysajan ammatillisten riskien arvioinnista annettuihin ohjesääntöihin” todetakseen, että niissä katsotaan, että vuorotyö tai yötyö ei aiheuta riskiä imetykselle. Umivale-vakuutusyhtiö toteaa ilman muita selityksiä myös, että González Castro ei altistu työskentelynsä aikana lapselleen vahingollisille aineille ja että hänen työolonsa eivät häiritse imetystä.

80 Näin ollen – kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 70 ja 77 kohdassa – näyttää siltä, että González Castron työtehtävien aiheuttamien riskien arviointi ei ole sisältänyt erityistä tutkintaa, jossa otetaan huomioon hänen henkilökohtainen tilanteensa, ja että häntä on syrjitty. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka on yksin toimivaltainen arvioimaan sen ratkaistavaksi saatetun asian tosiseikkoja, on lopullisesti varmistettava, onko asia näin.

81 Jos asia on näin, pääasian vastaajan on osoitettava, että erityisesti direktiivin 92/85 4 ja 7 artiklan osaksi kansallista lainsäädäntöä saattavassa kansallisessa säännöstössä säädetty riskien arviointi sisälsi erityisen tutkinnan, jossa otettiin huomioon González Castron henkilökohtainen tilanne, eivätkä työnantajan lausunnon kaltaiset asiakirjat, joiden mukaan työntekijän työtehtävät ja hänen työolonsa eivät vaikuta imetykseen, ilman selityksiä, jotka olisivat omiaan tukemaan tällaisia päätelmiä, yhdistettynä siihen seikkaan, että hänen työtehtäväänsä ei mainita kyseessä olevan jäsenvaltion toimivaltaisen elimen laatimassa niitä työtehtäviä koskevassa luettelossa, jotka aiheuttavat riskin imetykselle, voi yksinään luoda kumoamatonta olettamaa siitä, että asia on niin kuin on todettu. Muussa tapauksessa sekä direktiivin 92/85 4 ja 7 artikla että direktiivin 2006/54 19 artiklassa tarkoitetut todistelusäännöt menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa (ks. vastaavasti tuomio 19.10.2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, 74 kohta).

82 On lisättävä, että samoja todistelusääntöjä sovelletaan direktiivin 92/85 5 artiklan taikka tarvittaessa 7 artiklan 2 kohdan yhteydessä. Erityisesti siltä osin kuin imettävä työntekijä pyytää vapautusta työstä koko sille ajalle, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa tai terveytensä suojelemiseksi, ja esittää seikkoja, jotka ovat omiaan osoittamaan, että kyseisen direktiivin 5 artiklan 1 ja 2 kohdassa taikka 7 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetut suojatoimenpiteet eivät olleet toteutettavissa, työnantajan asiana on osoittaa, että kyseiset toimenpiteet olivat teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollisia ja niitä voitiin kohtuudella vaatia kyseessä olevan työntekijän tilanteessa.

83 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella toiseen, kolmanteen ja neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kaltaiseen tilanteeseen, jossa työntekijä, jolta on evätty lääkärintodistus siitä, että on olemassa hänen työtehtäviensä aiheuttama riski imetykselle, ja siten imetysajan riskiin perustuva taloudellinen etuus, riitauttaa kansallisessa tuomioistuimessa taikka muussa kyseisen jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä työtehtäviinsä liittyvien riskien arvioinnin, jos kyseinen työntekijä esittää tosiseikkoja, joista voidaan päätellä, että kyseinen arviointi ei ole sisältänyt erityistä tutkintaa, jossa otetaan huomioon hänen henkilökohtainen tilanteensa, ja joiden perusteella voidaan siten olettaa, että kyseessä on direktiivissä 2006/54 tarkoitettu sukupuoleen perustuva välitön syrjintä; ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on varmistettava tämä. Vastaajan on tällöin esitettävä näyttö siitä, että mainittu riskien arviointi tosiasiassa sisälsi tällaisen konkreettisen tutkinnan ja että syrjintäkiellon periaatetta ei näin ollen ole loukattu.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

1) **Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 7 artiklaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa kyseessä oleva työntekijä tekee vuorotyötä, jonka puitteissa hän suorittaa ainoastaan osan tehtävistään yöaikaan.**

2) **Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kaltaiseen tilanteeseen, jossa työntekijä, jolta on evätty lääkärintodistus siitä, että on olemassa hänen työtehtäviensä aiheuttama riski imetykselle, ja siten imetysajan riskiin perustuva taloudellinen etuus, riitauttaa kansallisessa tuomioistuimessa taikka muussa kyseisen jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä työtehtäviinsä liittyvien riskien arvioinnin, jos kyseinen työntekijä esittää tosiseikkoja, joista voidaan päätellä, että kyseinen arviointi ei ole sisältänyt erityistä tutkintaa, jossa otetaan huomioon hänen henkilökohtainen tilanteensa, ja joiden perusteella voidaan siten olettaa, että kyseessä on direktiivissä 2006/54 tarkoitettu sukupuoleen perustuva välitön syrjintä; ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on varmistettava tämä. Vastaajan on tällöin esitettävä näyttö siitä, että mainittu riskien arviointi tosiasiassa sisälsi tällaisen konkreettisen tutkinnan ja että syrjintäkiellon periaatetta ei näin ollen ole loukattu.**

Allekirjoitukset