TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2018. gada 19. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 92/85/EEK – 4., 5. un 7. pants – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Strādājoša sieviete, kas bērnu baro ar krūti – Nakts darbs – Maiņu darbs daļēji nakts stundās – Darba vietas radīto risku novērtējums – Prevencijas pasākumi – Attiecīgās darbinieces veikta apstrīdēšana – Direktīva 2006/54/EK – 19. pants – Vienlīdzīga attieksme – Diskriminācija dzimuma dēļ – Pierādīšanas pienākums

Lieta C-41/17

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstā tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2016. gada 30. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2017. gada 25. janvārī, tiesvedībā

Isabel González Castro

pret

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], tiesneši E. Levits, E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], M. Bergere [*M. Berger*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents),

ģenerāladvokāte: E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretāre: L. Karasko Marko [*L. Carrasco Marco*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2018. gada 22. februāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (*INSS*) vārdā – *P. García Perea* un *A. Lozano Mostazo*, pārstāves,

– Spānijas valdības vārdā – *S. Jiménez García*, pārstāvis,

– Vācijas valdības vārdā – *T. Henze* un *D. Klebs*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

– Eiropas Komisijas vārdā – *S. Pardo Quintillán* un *A. Szmytkowska*, pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2018. gada 26. aprīļa tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.), 19. panta 1. punktu, kā arī Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (OV 1992, L 348, 1. lpp.), 4., 5. un 7. pantu.

2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar strīdu starp *Isabel González Castro*, no vienas puses, un *Mutua Umivale* (turpmāk tekstā – "apdrošināšanas sabiedrība *Umivale*"), viņas darba devēju *Prosegur España SL* (turpmāk tekstā – "*Prosegur*") un *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (*INSS*) (Valsts sociālā nodrošinājuma iestāde, Spānija, turpmāk tekstā – "*INSS*"), no otras puses, par pēdējo minēto atteikumu apturēt darba līgumu un piešķirt viņai materiālu pabalstu par risku barošanai ar krūti.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

Direktīva 92/85

3 Direktīvas 92/85 pirmajā, astotajā līdz vienpadsmitajā un četrpadsmitajā apsvērumā ir noteikts:

"tā kā [EEK] līguma 118.a pantā paredzēts, ka Padome direktīvās nosaka minimālās prasības, lai, jo īpaši darba vidē, veicinātu uzlabojumus darbinieku drošībā un veselības aizsardzībā;

[..]

tā kā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, daudzējādā ziņā uzskata par īpašu riska grupu un ir jāveic pasākumi attiecībā uz viņu drošību un veselības aizsardzību;

tā kā drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, ne arī kaitēt direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm;

tā kā daži darbību veidi strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, var radīt īpašu risku tikt pakļautām bīstamu faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai; tā kā tādēļ šādu risku iespējamība jānovērtē un novērtējuma rezultāts jāpaziņo strādājošām sievietēm un/vai viņu pārstāvjiem;

tā kā turklāt, ja minētā novērtējuma rezultāti norāda, ka pastāv risks, kas var negatīvi ietekmēt strādājošas sievietes drošību vai veselību, būtu jāparedz noteikumi šādas darbinieces aizsardzībai;

[..]

tā kā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir mazāk aizsargātas, viņām jāpiešķir tiesības uz vismaz 14 nedēļas ilgu nepārtrauktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām, kā arī obligāti jāpiešķir vismaz divas nedēļas ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums pirms un/vai pēc dzemdībām;

[..]."

4 Direktīvas 92/85 1. panta 1. punktā ir noteikts:

"Šīs direktīvas, kas ir desmitā atsevišķā direktīva [Padomes] Direktīvas 89/391/EEK [(1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.),] 16. panta 1. punkta nozīmē, mērķis ir īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.

5 Šīs direktīvas 2. pantā "Definīcijas" ir noteikts:

"Šajā direktīvā:

[..]

c) *strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti*, ir strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi."

6 Minētās direktīvas 3. pantā ir paredzēts:

"1. Apspriežoties ar dalībvalstīm, un ar Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas palīdzību Komisija izstrādā vadlīnijas par to, kā novērtēt ķīmiskus, fizikālus un bioloģiskus faktorus un rūpnieciskos procesus, kurus uzskata par bīstamiem 2. pantā definēto darbinieču drošībai vai veselībai.

Pirmajā daļā minētās vadlīnijas attiecas arī uz darba kustībām un pozām, garīgu un fizisku nogurumu, kā arī uz citiem fiziskās un garīgās slodzes veidiem, kas saistīti ar darbu, ko veic 2. pantā definētās darbinieces.

2. Šā panta 1. punktā minētās vadlīnijas paredzētas, lai uz to pamata varētu veikt 4. panta 1. punktā minēto novērtējumu.

Tālab dalībvalstīm šīs vadlīnijas jādara zināmas visiem darba devējiem un visām strādājošām sievietēm un/vai viņu pārstāvjiem attiecīgajā dalībvalstī."

7 Direktīvas 92/85 3. pantā minētās vadlīnijas – redakcijā, kurai ir nozīme šajā lietā, – ir iekļautas Komisijas 2000. gada 20. novembra paziņojumā par vadlīnijām par to, kā novērtēt ķīmiskus, fizikālus un bioloģiskus faktorus un rūpnieciskos procesus, kurus uzskata par bīstamiem 2. pantā definēto darbinieču drošībai vai veselībai (COM(2000) 466, galīgā redakcija; turpmāk tekstā – "vadlīnijas").

8 Attiecībā uz risku novērtējumu un darbinieku informēšanu par šo novērtējumu Direktīvas 92/85 4. pantā ir noteikts:

"1. Sakarā ar visām darbībām, kuras varētu būt saistītas ar īpašu risku tikt pakļautai to faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai, kuru neizsmeļošs uzskaitījums sniegts I pielikumā, darba devējs novērtē šīs iedarbības raksturu, pakāpi un ilgumu uz 2. pantā definētajām darbiniecēm attiecīgajā uzņēmumā un/vai organizācijā, novērtējot to tieši vai izmantojot [Direktīvas 89/391] 7. pantā minētos aizsardzības un profilakses dienestus, lai:

– novērtētu visus riskus, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, kā arī visu iespējamo ietekmi uz 2. pantā minēto strādājošu sieviešu grūtniecību vai barošanu ar krūti,

– pieņemtu lēmumu par to, kādi pasākumi būtu jāveic.

2. Neierobežojot [Direktīvas 89/391] 10. pantu, 2. pantā definētās darbinieces un darbinieces, kas varētu būt kādā no 2. pantā minētajām situācijām, attiecīgajā uzņēmumā un/vai organizācijā un/vai viņu pārstāvjus informē par 1. punktā minētā novērtējuma rezultātiem un par visiem pasākumiem, kas veicami attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā."

9 Attiecībā uz risku novērtējuma sekām šīs direktīvas 5. panta 1.–3. punktā ir paredzēts:

"1. Neierobežojot [Direktīvas 89/391] 6. pantu, ja 4. panta 1. punktā minētā novērtējuma rezultāti atklāj risku, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, vai ietekmi uz 2. pantā definēto darbinieču grūtniecību vai barošanu ar krūti, tad darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, uz laiku mainot attiecīgās darbinieces darba apstākļus un/vai darba laiku, viņa netiek pakļauta šādam riskam.

2. Ja attiecīgās darbinieces darba apstākļu un/vai darba laika maiņa tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai attiecīgo darbinieci pārceltu citā darbā.

3. Ja attiecīgās darbinieces pārcelšana citā darbā tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, tad saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi attiecīgajai darbiniecei piešķir atvaļinājumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošībai vai veselības aizsardzībai."

10 Direktīvas 92/85 7. pantā "Nakts darbs" ir noteikts:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā minētām darbiniecēm neliek veikt nakts darbu viņu grūtniecības laikā un pēcdzemdību periodā, kura ilgumu nosaka drošības un veselības aizsardzības jomā kompetentā valsts iestāde pēc tam, kad saskaņā ar dalībvalstu noteiktajām procedūrām tai iesniegta medicīniska izziņa, kurā norādīts, ka tas vajadzīgs attiecīgās darbinieces drošībai vai veselībai.

2. Saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi šā panta 1. punktā minētajiem pasākumiem jāparedz iespēja:

a) pāriet uz darbu dienā

vai

b) saņemt atvaļinājumu vai pagarināt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu gadījumos, ja pāreja uz darbu dienā tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ."

Direktīva 2006/54

11 Direktīvas 2006/54 1. pantā "Mērķis" ir paredzēts:

"Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

a) piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai;

b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;

c) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras."

12 Šīs direktīvas 2. pantā "Definīcijas" ir noteikts:

"1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

a) "tieša diskriminācija": ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;

b) "netieša diskriminācija": ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;

[..]

2. Šajā direktīvā diskriminācija ietver:

[..]

c) jebkuru mazāk labvēlīgu attieksmi pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas [92/85] nozīmē."

13 Minētās direktīvas 14. panta 1. punktā diskriminācijas aizliegums tostarp ir attiecināts uz darba nosacījumiem, un tajā ir paredzēts:

"Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts [EK līguma] 141. pantā;

[..]."

14 Attiecībā uz pierādīšanas pienākumu un piekļuvi tiesai tiešas vai netiešas diskriminācijas gadījumā šīs pašas direktīvas 19. panta 1. un 4. punktā ir noteikts:

"1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.

[..]

4. 1., 2. un 3. punktu arī piemēro:

a) situācijās, uz kurām attiecas [EK līguma] 141. pants, kā arī Direktīva [92/85] un [Padomes] Direktīva 96/34/EK [(1996. gada 3. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV 1996, L 145, 4. lpp.)], ciktāl tas attiecas uz diskrimināciju, kas pamatojas uz dzimumu;

[..]."

Direktīva 2003/88/EK

15 Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 14. apsvērumā ir noteikts:

"Īpašiem standartiem, kas noteikti citos Kopienas dokumentos, kuri attiecas, piemēram, uz atpūtas laikiem, darba laiku, ikgadējo atvaļinājumu un nakts darbu konkrētai darba ņēmēju kategorijai, jābūt prioritāriem pār šās direktīvas noteikumiem."

16 Saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu "Mērķis un darbības joma":

"1. Šī direktīva nosaka minimālās drošības un veselības prasības darba laika organizēšanai.

2. Šī direktīva attiecas uz:

[..]

b) dažiem nakts darba, maiņu darba un darba struktūras veidiem.

[..]"

17 Minētās direktīvas 2. panta "Definīcijas" 3. un 4. punktā ir noteikts:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

[..]

3) "nakts laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām un kam jebkurā gadījumā jāietver laikposms starp pusnakti un 05.00, kā noteikts valsts tiesību aktos;

4) "nakts darba ņēmējs" ir:

a) no vienas puses, jebkurš darba ņēmējs, kas naktī strādā vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika;

b) no otras puses, jebkurš darba ņēmējs, kas nakts laikā, iespējams, strādā noteiktu laiku no viņa gada darba laika, kā noteikts pēc attiecīgās dalībvalsts izvēles:
   i) saskaņā ar valsts tiesību aktiem pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem nozarē; vai
   ii) ar koplīgumiem vai līgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī;

[..]."

Spānijas tiesības

18 Ar riskiem barošanas ar krūti laikā saistītais sociālā nodrošinājuma pabalsts Spānijas tiesību sistēmā tika iekļauts ar 2007. gada 22. marta *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Konstitutīvais likums 3/2007 par sieviešu un vīriešu faktisku līdztiesību; 2007. gada 23. marta *BOE* Nr. 71, 12611. lpp.; turpmāk tekstā – "Likums 3/2007").

19 Likuma 3/2007 mērķis ir veicināt sieviešu integrāciju darba tirgū, tām ļaujot savietot savu profesionālo dzīvi ar privāto un ģimenes dzīvi.

20 Ar šā likuma divpadsmito papildu noteikumu tika izdarīti grozījumi 1995. gada 8. novembra *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (Likums 31/1995 par profesionālo risku novēršanu; 1995. gada 10. novembra *BOE* Nr. 269, 32590. lpp.; turpmāk tekstā – "Likums 31/1995") 26. pantā, tādējādi ieviešot darbinieču un jaundzimušo aizsardzību riska situācijās, ar kurām tās saskārušās bērna barošanas ar krūti laikā, ja darba vietas apstākļi var negatīvi ietekmēt darbinieces vai bērna veselību.

21 Likuma 31/1995, ar ko valsts tiesībās transponē tostarp Direktīvas 92/85 4. un 7. pantu, 26. pants ir izteikts šādi:

"1. Šā likuma 16. pantā minēto [darbinieču drošības un veselības aizsardzības] risku novērtējumam ir jāietver faktoru, procesu vai darba apstākļu, kas var negatīvi ietekmēt darbinieces vai augļa veselību, iedarbības uz strādājošām grūtniecēm vai sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, rakstura, pakāpes un ilguma novērtējums par katru darbību, kas varētu radīt īpašu risku. Ja minētā novērtējuma rezultāti norāda uz risku drošībai vai veselībai vai iespējamu ietekmi uz iepriekš minēto darbinieču grūtniecību vai barošanu ar krūti, darba devējam ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai novērstu pakļaušanu šim riskam, mainot attiecīgās darbinieces darba apstākļus vai darba laiku.

Vajadzības gadījumā šie pasākumi ietver atbrīvošanu no darba naktī vai maiņu darba.

2. Ja nav iespējams pielāgot darba apstākļus vai darba laiku vai, pat tos mainot, darba apstākļi var negatīvi ietekmēt strādājošas grūtnieces vai augļa veselību, ko atkarībā no iestādes, ar kuru darba devējs ir noslēdzis līgumu par nelaimes gadījumu un arodslimību riska apdrošināšanu, apliecina *INSS* vai apdrošināšanas sabiedrības medicīnas dienests, *Servicio National de Salud* (Nacionālais veselības dienests, Spānija) atbildīgajam ārstam, kurš izmeklē darbinieci, izdodot attiecīgu izziņu, viņa ir jāpārceļ citā darbā vai jāuztic viņai citi uzdevumi, kas atbilst viņas stāvoklim. Šajā nolūkā darba devējam pēc apspriešanās ar darbinieku pārstāvjiem ir jāsagatavo to amatu apkopojošais saraksts, kas nerada risku.

Amata vai uzdevumu maiņai ir jānotiek saskaņā ar noteikumiem un kritērijiem par darba mobilitāti, un tie ir spēkā līdz brīdim, kad darbinieces veselības stāvoklis ļauj viņai atgriezties iepriekšējā amatā.

[..]

3. Ja darbinieces pārcelšana citā darbā tehniski vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, tad saskaņā ar [1995. gada 24. marta *Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 1/1995 par Darba likuma konsolidētā teksta apstiprināšanu; *BOE* Nr. 75, 1995. gada 29. marts, 9654. lpp.)] 45. panta 1. punkta d) apakšpunktu attiecīgajai darbiniecei sakarā ar grūtniecības laikā pastāvošo risku ir tiesības apturēt savu darba līgumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošības vai veselības aizsardzībai, kamēr viņa nespēj atgriezties savā iepriekšējā amatā vai citā darbā, kas atbilstu viņas stāvoklim.

4. Šā panta 1. un 2. punktā minētie noteikumi ir piemērojami arī laikposmā, kurā darbiniece baro bērnu ar krūti, ja darba apstākļi var nelabvēlīgi ietekmēt sievietes vai viņas bērna veselību un to atkarībā no iestādes, ar kuru darba devējs ir noslēdzis līgumu par nelaimes gadījumu un arodslimību riska apdrošināšanu, apliecina [*INSS*] medicīnas dienesta vai apdrošināšanas sabiedrības izdota izziņa kopā ar Nacionālā veselības dienesta ārsta, kurš ir darbinieces vai viņas bērna ārstējošais ārsts, ziņojumu. Ja pastāv šā panta 3. punktā minētie apstākļi, tad saskaņā ar [Karaļa leģislatīvā dekrēta 1/1995] 45. panta 1. punkta d) apakšpunktu attiecīgajai darbiniecei ir tiesības apturēt savu darba līgumu sakarā ar risku, barojot ar krūti bērnus, kas jaunāki par deviņiem mēnešiem.

[..]"

22 Ar likuma 3/2007 astoņpadsmito papildnoteikumu tika grozīts Spānijas tiesiskais regulējums tādējādi, ka barošanas ar krūti laikposms tiek skaidri atzīts par vienu no situācijām, uz kuru attiecas *Ley General de la Seguridad Social* – 1994. gada 20. jūnija *Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 1/1994, ar ko tiek apstiprināta Vispārīgā sociālā nodrošinājuma likuma konsolidētā redakcija; *BOE* Nr. 154, 1994. gada 29. jūnijs, 20658. lpp.; turpmāk tekstā – "Vispārīgais sociālā nodrošinājuma likums").

23 Vispārīgā sociālā nodrošinājuma likuma 135.*bis* pantā ir noteikts:

"Aizsargāta situācija.

Materiālā pabalsta par risku, barojot ar krūti, mērķiem par aizsargātu situāciju uzskata darba līguma pārtraukuma laikposmu, kurā, lai gan darbiniece ir jāpārceļ citā darbā, kas atbilstu viņas stāvoklim, atbilstīgi Likuma 31/1995 26. panta 4. punktam šī pārcelšana tehniski vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ."

24 Vispārīgā sociālā nodrošinājuma likuma 135.*ter* pantā ir paredzēts:

"Naudas pabalsti.

Materiālais pabalsts par risku, barojot ar krūti, tiek piešķirts darbiniecei saskaņā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas šajā likumā ir paredzēti attiecībā uz materiālo pabalstu par risku grūtniecības laikā, un tiesības uz to beidzas, bērnam sasniedzot deviņu mēnešu vecumu, ja vien darbiniece nav ātrāk atgriezusies savā iepriekšējā amatā vai citā darbā, kas atbilst viņas stāvoklim."

25 Kas attiecas uz procesuālajām tiesībām, 2011. gada 10. oktobra *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Likums 36/2011 par darba un sociālo lietu tiesām; *BOE* Nr. 245, 2011. gada 11. oktobris, 106584. lpp.), 96. panta 1. punktā ir noteikts:

"Pierādīšanas pienākums diskriminācijas un negadījumu darba vietā gadījumos

1. Tiesvedībās, kurās no prasītājas argumentiem izriet, ka pastāv norādes par diskrimināciju dzimuma, dzimumorientācijas, rasu vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai vardarbības dēļ un visos citos pamattiesību un publisko brīvību pārkāpumu gadījumos atbildētājam ir jāsniedz objektīvs un saprātīgs pamatojums, kas juridiski pietiekami pierāda pasākumus un to samērīgumu."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

26 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka *González Castro* strādā par apsardzi *Prosegur*.

27 2014. gada 8. novembrī viņai piedzima dēls, kurš pēc tam tika barots ar krūti.

28 No 2015. gada marta *I. González Castro* veic pienākumus iepirkšanās centrā atbilstoši astoņu stundu darba dienas maiņu grafikam.

29 Uzraudzības funkcijas, kuras viņa nodrošina darba vietā, parasti pilda ar vēl vienu apsargu, izņemot šādus laikposmus, kuros viņa tās pilda viena pati: no pirmdienas līdz ceturtdienai – no pusnakts līdz plkst. 8.00, piektdienās – no plkst. 2.00 līdz 8.00, sestdienās – no plkst. 3.00 līdz 8.00 un svētdienās – no plkst. 1.00 līdz 8.00.

30 *I. González Castro* uzsāka procedūru privātā bezpeļņas apdrošināšanas sabiedrībā *Umivale*, kas sedz riskus saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, lai saņemtu Likuma 31/1995 26. pantā paredzēto materiālo pabalstu par risku, barojot ar krūti. Šādā nolūkā viņa lūdza šai apdrošināšanas sabiedrībai izsniegt tai medicīnisku izziņu, kas apliecina risku barošanai ar krūti, ko rada viņas darba vieta.

31 Tā kā viņas lūgumu apdrošināšanas sabiedrība *Umivale* noraidīja, viņa iesniedza sūdzību, kura arī tika noraidīta.

32 *I. González Castro* cēla prasību par šo noraidījumu *Juzgado de lo Social No 3 de Lugo* (Lugo Darba lietu tiesa Nr. 3, Spānija).

33 Tā kā viņas prasība netika apmierināta, *I. González Castro* pārsūdzēja šo nolēmumu iesniedzējtiesā, *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstā tiesa, Spānija).

34 Pirmkārt, iesniedzējtiesai ir šaubas par jēdziena "nakts darbs" interpretāciju Direktīvas 92/85 7. panta izpratnē, ja, kā tas ir tās izskatāmajā lietā, tas tiek apvienots ar darbu maiņās. Kā uzskata iesniedzējtiesa, darbiniecēm, kuras baro ar krūti un kuras veic maiņu darbu, kad tikai atsevišķās maiņās tās tiek nodarbinātas nakts stundās, būtu jāsaņem tāda pati aizsardzība kā tā, kas ir piešķirta darbiniecēm, kuras baro ar krūti un kuras strādā naktī ne maiņu darbu.

35 Otrkārt, iesniedzējtiesa uzskata, ka nav izslēgts, ka *I. González Castro* darba vietai piemītošo risku novērtējums, kas paredzēts, lai saņemtu materiālu pabalstu par risku, barojot ar krūti, atbilstoši Likuma 31/1995 26. pantam, ar kuru transponē Direktīvas 92/85 4. un 7. pantu, nav ticis veikts pienācīgi un ka viņas darba vieta patiesībā rada risku viņas veselībai vai drošībai īpaši tādēļ, ka viņa naktī veic maiņu darbu, ka atsevišķos posteņos viņa ir viena pati, veicot apgaitu un reaģējot tādās ārkārtas situācijās kā pārkāpumi, ugunsgrēki vai citi šāda rakstura notikumi, un ka nav ticis pierādīts, ka būtu kāda vieta, kas ir pielāgota barošanai ar krūti vai, attiecīgā gadījumā, krūts piena atslaukšanai.

36 Šajā kontekstā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai ir jāpiemēro noteikumi par pierādīšanas pienākuma pārnešanu saskaņā ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu tādā situācijā kā izskatāmajā lietā, un, ja tas tā ir, tā jautā, kāda ir šā noteikuma piemērošanas kārtība, it īpaši attiecībā uz to, vai attiecīgais

darbinieks vai atbildētājs – vai nu darba devējs, vai iestāde, kas ir atbildīga par materiālā pabalsta par risku barošanas ar krūti laikā izmaksu, – liecina, ka darba apstākļu pielāgošana vai attiecīgās darbinieces darba vietas maiņa tehniski vai objektīvi nav iespējama vai tas nav pieņemami.

37 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Direktīvas 92/85] 7. pants ir interpretējams tādējādi, ka nakts darbs, kas nav jāveic darbiniecēm, kuras ir norādītas šīs pašas direktīvas 2. pantā, tostarp darbiniecēm, kuras baro bērnu ar krūti, ietver ne tikai darbu, kas pilnībā ir veicams nakts laikā, bet arī maiņu darbu, kad, kā tas ir pamatlietā, dažas no maiņām noris nakts laikā?

2) Vai tiesvedībā, kurā tiek izskatīta riska situācijas pastāvēšana laikā, kad darbiniece baro bērnu ar krūti, ir piemērojami īpašie noteikumi par pierādīšanas pienākumu, kas ir noteikti [Direktīvas 2006/54] 19. panta 1. punktā – kurš ir transponēts Spānijas tiesību sistēmā tostarp ar [Likuma Nr. 36/2011] 96. panta 1. punktu – saistībā ar nosacījumiem, kas ir noteikti [Direktīvas 92/85] 5. pantā – kurš ir transponēts Spānijas tiesību sistēmā ar [Likuma 31/1995] 26. pantu –, atbrīvojuma no darba laikā, kad darbiniece baro bērnu ar krūti, un attiecīgi pabalsta atzīšanai saistībā ar šo situāciju atbilstoši valsts tiesību aktiem saskaņā ar [Direktīvas 92/85] 11. panta 1. punktu?

3) Vai [Direktīvas 2006/54] 19. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka "fakti, no kuriem var secināt, ka ir notikusi" darbinieces "tieša vai netieša diskriminācija" laikā, kad tā baro bērnu ar krūti, – tiesvedībā, kurā tiek izskatīta riska situācijas pastāvēšana laikā, kad darbiniece baro bērnu ar krūti, piešķirot atvaļinājumu, kas ir paredzēts [Direktīvas 92/85] 5. pantā un kas ir transponēts Spānijas tiesību sistēmā ar [Likuma 31/1995] 26. pantu, – ir tie, ka: 1) darbiniece kā apsardzes darbiniece veic pienākumus maiņu darba režīmā un dažās maiņās strādā nakts laikā un turklāt vienatnē, un 2) turklāt iet apgaitās un attiecīgajā gadījumā risina ārkārtas gadījumus (pārkāpumus, ugunsgrēkus un citus starpgadījumus), un 3) nav arī pierādīts, ka darba vietā pastāvētu piemērota vieta barošanai ar krūti vai attiecīgi piena atslaukšanai?

4) Vai pēc tam, kad ir apstiprinājušies "fakti, no kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija" atbilstoši [Direktīvas 2006/54] 19. panta 1. punktam, skatot to kopā ar [Direktīvas 92/85] 5. pantu (transponēts Spānijas tiesību sistēmā ar [Likuma 31/1995] 26. pantu), tiesvedībā, kurā tiek izskatīta riska situācijas pastāvēšana laikā, kad darbiniece baro bērnu ar krūti, un atvaļinājuma piešķiršana darbiniecei, kas baro bērnu ar krūti, var tikt pieprasīts, lai atvaļinājuma piešķiršanai atbilstoši valsts tiesību aktiem, – ar kuriem ir transponēts [Direktīvas 92/85] 5. panta 2. un 3. punkts, – viņa pierādītu, ka darba apstākļu un/vai darba laika pielāgošana tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai pieņemama un tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai nav pieņemama darbinieces pārcelšana citā darbā? Vai, gluži pretēji, šādu elementu pierādīšana būtu atbildētāju (darba devēja un sadarbības partnere, kas izmaksā sociālās apdrošināšanas pabalstu par darba līguma darbības apturēšanu) pienākums?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

38 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa jautā būtībā, vai Direktīvas 92/85 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai, kāda ir pamatlietā, kad attiecīgā darbiniece veic maiņu darbu, kura ietvaros vienīgi daļu savu funkciju tā veic nakts stundās.

39 Lai atbildētu uz šo jautājumu, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru, interpretējot Savienības tiesību normu, ir jāņem vērā ne tikai tās teksts, bet arī tās konteksts un mērķi, kas ir izvirzīti tiesiskajā regulējumā, kurā šī norma ir ietverta (skat. it īpaši spriedumu, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

40 Atbilstoši Direktīvas 92/85 7. panta 1. punktam dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, neliek veikt nakts darbu viņu grūtniecības laikā un pēcdzemdību periodā, kura ilgumu nosaka drošības un veselības aizsardzības jomā kompetentā valsts iestāde pēc tam, kad saskaņā ar dalībvalstu noteiktajām procedūrām tai iesniegta medicīniska izziņa, kurā norādīts, ka tas vajadzīgs attiecīgās darbinieces drošībai vai veselībai.

41 Šā paša panta 2. punktā ir precizēts, ka 1. punktā minētajiem pasākumiem jāparedz iespēja saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi pāriet uz darbu dienā vai saņemt atvaļinājumu vai pagarināt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu gadījumos, ja pāreja uz darbu dienā tehniski un/vai objektīvi nav iespējama, vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ.

42 Šā noteikuma formulējumā tomēr nav neviena precizējuma par jēdziena "nakts darbs" tiešu tvērumu.

43 Šajā ziņā no Direktīvas 92/85 1. apsvēruma izriet, ka tā ietilpst virknē direktīvu, kas pieņemtas uz EEK līguma 118.A panta pamata, kura mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai veicinātu uzlabojumus, īpaši attiecībā uz darba vidi, kas garantē augstāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības līmeni.

44 Kā secinājumu 44. punktā ir norādījusi ģenerāladvokāte, tāpat ir ar Direktīvu 2003/88, kas nosaka drošības un veselības minimālās prasības darba laika organizēšanā un ir piemērojama tostarp atsevišķiem nakts darba, maiņu darba un darba ritma aspektiem.

45 Taču Direktīvas 2003/88 2. panta 4. punktā nakts darba ņēmējs ir definēts kā "jebkurš darba ņēmējs, kas naktī strādā vismaz trīs stundas no viņa normālā ikdienas darba laika" un "jebkurš darba ņēmējs, kas nakts laikā, iespējams, strādā noteiktu laiku no viņa gada darba laika". Turklāt šā paša panta 3. punktā ir precizēts, ka "nakts laiks" ir jāsaprot kā "jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām un kam jebkurā gadījumā jāietver laikposms starp pusnakti un 05.00, kā noteikts valsts tiesību aktos".

46 No šo noteikumu formulējuma un īpaši no vārdkopu "jebkurš laikposms", "vismaz trīs stundas no viņa darba laika" un "noteiktu laiku no darba laika" lietojuma izriet, ka tāda darbiniece, par kādu ir pamatlieta, veic maiņu darbu, kura ietvaros tā tikai daļu savu funkciju veic nakts stundās, ir jāuzskata par tādu, kas veic darbu "nakts laikā" un tādēļ ir jākvalificē kā "nakts darba ņēmējs" Direktīvas 2003/88 izpratnē.

47 Ir jākonstatē, ka, ciktāl tas ir strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, interesēs, tām piemēro atbilstoši Direktīvas 2003/88 14. apsvērumam īpašos Direktīvā 92/85 paredzētos noteikumus par nakts darbu, īpaši lai stiprinātu aizsardzību, kas tām ir jāsaņem šajā ziņā, šie īpašie noteikumi nebūtu jāinterpretē mazāk labvēlīgi kā vispārīgie Direktīvā 2003/88 paredzētie noteikumi, kas ir piemērojami citu kategoriju darbiniekiem.

48 Tādēļ ir jāuzskata, ka tāda darbiniece, par kādu ir pamatlieta, veic "nakts darbu" Direktīvas 92/85 7. panta izpratnē un principā uz to attiecas šis noteikums.

49 Šo secinājumu apstiprina Direktīvas 92/85 7. panta mērķis.

50 Proti, šā pēdējā minēta noteikuma mērķis ir stiprināt aizsardzību, kādu saņem strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, nodrošinot principu, ka tām nav jāveic nakts darbs, ja tas viņas pakļauj veselības vai drošības riskam.

51 Taču, ja tādu darbinieci, kas baro ar krūti, par kuru ir pamatlieta, un kas strādā maiņu darbu, būtu jāizslēdz no Direktīvas 92/85 7. panta piemērošanas jomas, jo viņa tikai daļu no savām funkcijām veic naktī, šim noteikumam tiktu daļēji atņemta tā lietderīgā iedarbība. Proti, attiecīgā darbiniece varētu tikt pakļauta veselības un drošības riskam un aizsardzība, ko viņa var no tā saņemt atbilstoši šim noteikumam, tiktu būtiski samazināta.

52 Kas attiecas uz Direktīvas 92/85 7. panta piemērošanas kārtību tādā situācijā, par kādu ir pamatlieta, ir jāprecizē, ka, lai baudītu šā noteikuma 2. punktā uzskaitītos aizsardzības pasākumus, proti, pārcelšana uz darbu dienā vai, ja nav iespējams, atvaļinājuma saņemšana, attiecīgajai darbiniecei ir jāiesniedz medicīnas izziņa, kas apliecina šādu nepieciešamību viņas drošības vai veselības ziņā atbilstoši attiecīgās dalībvalsts noteiktajai kārtībai. Iesniedzējtiesai būs jāpārliecinās, vai šajā lietā šī prasība ir ievērota.

53 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 92/85 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai, par kādu ir pamatlieta, kurā attiecīgā darbiniece veic maiņu darbu, kā ietvaros tikai daļu no funkcijām viņa veic naktī.

Par otro līdz ceturto jautājumu

54 Vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru ar LESD 267. pantu iedibinātās sadarbības starp valstu tiesām un Tiesu procedūras ietvaros Tiesas pienākums ir sniegt valsts tiesai noderīgu atbildi, kas ļautu izlemt tās izskatīšanā esošo strīdu. Turklāt Tiesai ir pienākums interpretēt visas ES tiesību normas, kas valsts tiesai ir vajadzīgas, lai tā varētu izskatīt attiecīgo lietu, pat ja šīs normas nav nepārprotami norādītas Tiesai iesniegtajos jautājumos (spriedums, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

55 Tāpēc, pat ja formālā ziņā iesniedzējtiesa ir otro līdz ceturto jautājumu ierobežojusi ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta un Direktīvas 92/85 5. panta interpretāciju, no visiem valsts tiesas sniegtajiem elementiem un īpaši iesniedzējtiesas nolēmuma motīviem Tiesai ir jāizdala Savienības tiesību elementi, kurus nepieciešams interpretēt, ņemot vērā strīda priekšmetu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

56 Šajā gadījumā no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka attiecīgais valsts tiesiskais regulējums pamatlietā, proti, Likuma 31/1995 26. pants, transponē iekšējās tiesībās bez skaidra nošķīruma tostarp Direktīvas 92/85 4. un 7. pantu, un šis tiesiskais regulējums konkrēti paredz, ka darba līguma apturēšana riska barošanas laikā dēļ, kā arī ar to saistītā pabalsta piešķiršana ir iespējama tikai tad, ja pēc attiecīgās darbinieces darba vietas novērtējuma tiek konstatēts, ka tā rada risku un ka nav iespējams uzlabot šīs darbinieces darba apstākļus

57 Iesniedzējtiesa vadās no pieņēmuma, ka nav izslēgts, ka tad, ja vērtējums par attiecīgās darbinieces darba vietas radītajiem riskiem, kas paredzēts valsts tiesiskajā regulējumā, ir ticis veikts pareizi, var izrādīties, ka pastāv risks šīs darbinieces veselībai vai drošībai, īpaši ņemot vērā Direktīvas 92/85 7. pantu, jo šī darbiniece strādā naktī un maiņās, atsevišķos posteņos ir viena pati, veic apgaitu un tai ir jāreaģē uz tādām ārkārtas situācijām kā pārkāpumi, ugunsgrēki vai citi šāda rakstura notikumi, un nav vietas, kas būtu pielāgota barošanai ar krūti vai, attiecīgā gadījumā, krūts piena atslaukšanai.

58 Šādā kontekstā iesniedzējtiesa jautā, vai ir jāpiemēro noteikumi par pierādīšanas pienākuma pāreju, kas paredzēti Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktā, tādā situācijā, kāda ir pamatlietā, kad darbiniece, kurai ir atteikts izsniegt medicīnisku izziņu, kas apliecina, ka pastāv risks barošanai ar krūti, ko rada tās darba vieta, un tādēļ – piešķirt materiālo pabalstu par risku, barojot ar krūti, apstrīd valsts tiesā vai jebkurā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentajā instancē savas darba vietas risku vērtējumu. Apstiprinošas atbildes gadījumā iesniedzējtiesa jautā, kāda ir šā noteikuma piemērošanas kārtība īpaši attiecībā uz to, vai attiecīgajai darbiniecei vai atbildētājam – vai tas būtu darba devējs vai par materiālā pabalsta par risku, barojot ar krūti, samaksu atbildīgā organizācija – pierādīt, ka attiecīgās darbinieces darba apstākļu pielāgojumi vai darba vietas maiņa nav tehniski vai objektīvi iespējama un nav pieņemama.

59 Ņemot vērā šos apsvērumus, ir jāsaprot, ka ar savu otro līdz ceturto jautājumu, kuri ir jāpārbauda kopā, iesniedzējtiesa būtībā cenšas noskaidrot, vai Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādā situācijā kā pamatlietā, kurā darbiniece, kam ir atteikta medicīniskā izziņa, kura apliecina, ka viņas darba vieta rada risku barošanai ar krūti, un tādēļ viņai nav piešķirts materiāls pabalsts par risku barošanas ar krūti laikā, apstrīd valsts tiesā vai jebkurā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentajā instancē savas darba vietas risku novērtējumu. Apstiprinošā gadījumā – kāda ir šā noteikuma piemērošanas kārtība šādā gadījumā.

60 Pirmkārt, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, no kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.

61 Šīs direktīvas 19. panta 4. punkta a) apakšpunktā tostarp ir precizēts, ka noteikumi par apvērstu pierādīšanas pienākumu, kas paredzēti šā paša panta 1. punktā, ir piemērojami arī situācijām, uz kurām attiecas Direktīva 92/85, ja pastāv diskriminācija dzimuma dēļ.

62 Šajā ziņā Tiesa nosprieda, ka Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai, kurā strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, valsts tiesā vai jebkādā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentā iestādē apstrīd savas darba vietas radīto risku novērtējumu, kas netika veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam. (spriedums, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 65. punkts).

63 Tas, ka darbinieces, kas bērnu baro ar krūti, darba vietas radītie riski nav novērtēti atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasībām, ir jāuzskata par nelabvēlīgāku attieksmi pret sievieti saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu šīs direktīvas izpratnē, un tādējādi tā ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunkta izpratnē (spriedums, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 62. un 63. punkts).

64 Šajā ziņā Tiesa precizēja, ka, lai izpildītu Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasības, darbinieces, kas baro bērnu ar krūti, darba vietas radīto risku novērtējumā ir jāiekļauj īpašs vērtējums, kurā ņemta vērā attiecīgās darbinieces individuālā situācija, lai varētu noteikt, vai viņas vai bērna drošība un veselība nav pakļauta riskam (spriedums, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 51. punkts).

65 Otrkārt, ir jānorāda, ka Direktīvas 92/85 4. pantā paredzētās risku novērtēšanas mērķis ir aizsargāt strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, un viņu bērnu tādējādi, ka tad, ja šis novērtējums parāda, ka šādas darbinieces darba vieta rada risku tās veselībai vai drošībai, ietekmē tās grūtniecību vai bērna barošanu ar krūti, darba devējam atbilstoši šīs direktīvas 5. pantam ir jāveic pasākumi, kas nepieciešami, lai izvairītos no pakļaušanas šim riskam.

66 Kā secinājumu 61. punktā ir norādījusi ģenerāladvokāte, Direktīvas 92/85 4. pants ir vispārīgā norma, kurā ir noteikts, kā rīkoties attiecībā uz visām darbībām, kas var radīt īpašu risku strādājošajām grūtniecēm, sievietēm, kuras strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti. 7. pants savukārt ir speciāla tiesību norma, kura piemērojama nakts darba gadījumā, ko Savienības likumdevējs ir atzinis par tādu, kas var radīt īpašu risku strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kuras strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti.

67 Lai gan Direktīvas 92/85 4. un 7. pantam ir tas pats mērķis – aizsargāt strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, un strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, no viņu darba vietas radītā riska, Direktīvas 92/85 7. pantam ir mērķis konkrētāk stiprināt šo aizsardzību, nosakot principu, ka strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, netiek likts veikt nakts darbu, ja tām ir medicīniska izziņa, kas apliecina šādas aizsardzības nepieciešamību viņu drošības vai veselības ziņā.

68 Darba vietas radīto risku strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, vērtējums, kas paredzēts Direktīvas 92/85 7. pantā, tādējādi nebūtu pakļaujams mazāk striktām prasībām kā tās, ko piemēro atbilstoši šīs pašas direktīvas 4. panta 1. punktam.

69 Šādu interpretāciju nostiprina fakts, ka vadlīnijās, kuru mērķis atbilstoši Direktīvas 92/85 3. panta 2. punktam ir kalpot tam, lai uz to pamata varētu veikt šīs direktīvas 4. panta 1. punktā minēto novērtējumu, ir tieša atsauce uz nakts darbu.

70 Konkrētāk, no detalizētās tabulas par risku, situāciju un dabisku apdraudējumu, kam ir pakļauta lielākā daļa strādājošu grūtnieču, sieviešu, kuras strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kuras baro bērnu ar krūti, kas ir šo vadlīniju 13. lappusē, vērtējuma izriet, ka nakts darbam var būt būtiskas sekas strādājošo grūtnieču, sieviešu, kuras strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošu sieviešu, kuras baro bērnu ar krūti, veselībai, ka risks šīm sievietēm var atšķirties atkarībā no darba veida, darba apstākļiem un attiecīgās personas un ka tādēļ pieaugoša noguruma dēļ atsevišķas sievietes grūtnieces vai sievietes, kuras baro ar krūti, var nespēt strādāt neregulāras vai vēlas maiņas vai naktī. Šī tabula turklāt paredz preventīvus pasākumus, kas attiecas uz nakts darbu.

71 Turklāt no vadlīnijām izriet, ka vērtējumā par strādājošas sievietes, kas baro ar krūti, darba vietas radītajiem riskiem ir jābūt īpašai pārbaudei, ņemot vērā attiecīgās darbinieces individuālo situāciju (spriedums, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 46. un 51. punkts).

72 Tādēļ ir jāuzskata, tāpat kā to dara ģenerāladvokāte secinājumu 50. punktā, ka vērtējumam par attiecīgās darbinieces darba vietas radītājiem riskiem, kas veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 7. pantam, ir jāietver īpaša pārbaude, kurā ņem vērā šīs darbinieces individuālo situāciju, lai noteiktu, vai viņas vai viņas bērna veselība vai drošība ir pakļauta riskam. Ja šāda pārbaude nav veikta, attieksme pret sievieti būs nelabvēlīgāka grūtniecības vai maternitātes atvaļinājuma dēļ šīs direktīvas izpratnē, un tā būs tieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunkta izpratnē, kas ļauj piemērot šīs direktīvas 19. panta 1. punktu.

73 Kas attiecas uz šā noteikuma piemērošanas kārtību, ir jāatgādina, ka tajā paredzētie noteikumi par pierādīšanu nav piemērojami tad, kad attiecīgā darbiniece lūdz uzlabot savus darba apstākļus vai – kā pamatlietā – materiālo pabalstu par risku, barojot ar krūti, un tās darba vietas radīto risku vērtējums šī iemesla dēļ ir jāveic atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam vai attiecīgā gadījumā atbilstoši 7. pantam. Tikai vēlākā posmā, kad attiecīgā darbiniece ir apstrīdējusi lēmumu par šo risku novērtējumu tiesā vai jebkurā citā kompetentajā iestādē, šie noteikumi var tikt piemēroti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 67. punkts).

74 Šādos apstākļos saskaņā ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu darbiniecei, kura uzskata, ka tai ir nodarīts kaitējums tādēļ, ka attiecībā uz viņu nav ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, ir tiesā vai citā kompetentā iestādē jāuzrāda fakti vai pierādījumi, no kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija (spriedums, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 68. punkts un tajā minētā judikatūra).

75 Tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā tas nozīmē, ka attiecīgajai darbiniecei ir jāuzrāda iesniedzējtiesā vai jebkurā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentajā iestādē fakti vai pierādījumi, no kuriem var secināt, ka viņas darba vietas radīto risku novērtējums nav veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. un 7. pantam un ka tādēļ viņa ir tikusi diskriminēta.

76 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesa nolēmuma un no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka *I. González Castro* bija apdrošināšanas sabiedrībā *Umivale* uzsākusi procedūru materiālā pabalsta saņemšanai par risku barošanas ar krūti laikā un šādā nolūkā 2015. gada 9. martā iesniedza lūgumu izsniegt medicīnisku izziņu par viņas darba vietas radītā riska barošanai ar krūti esamību, izmantojot veidlapu, ko šim nolūkam izsniegusi minētā apdrošināšanas sabiedrība.

77 Šajā procedūrā *Prosegur* 2015. gada 13. martā nosūtīja apdrošināšanas sabiedrībai *Umivale* deklarāciju, kurā tā norādīja, ka negrasās pielāgot darba apstākļus *I. González Castro* darba vietā, ne arī mainīt viņas darba vietu, jo uzskata, ka viņas veiktās funkcijas un darba apstākļi neietekmē barošanu ar krūti.

78 Taču šajā deklarācijā, kas iesniegta apdrošināšanas sabiedrības *Umivale* izsniegtas tipveida veidlapas formā, nav ietverts nekāds pamatojums par to, kā *Prosegur* ir nonākusi pie šāda secinājuma, un nešķiet, ka tas ir pamatots ar īpašu pārbaudi, kurā ņemta vērā attiecīgās darbinieces individuālā situācija.

79 Kas attiecas uz lēmumu, ar ko apdrošināšanas sabiedrība noraidīja *I. González Castro* iesniegto lūgumu, tajā vienīgi norādīts, ka "no darbinieces pašas iesniegto dokumentu izsmeļošās pārbaudes neizriet, ka viņas darba vietai piemistu risks, kas varētu nodarīt kaitējumu". Šā lēmuma pielikumā esošajos secinājumos apdrošināšanas sabiedrība *Umivale* atsaucas uz "vadlīnijām arodrisku novērtēšanai, barojot ar krūti", ko pieņēmusi Spānijas Pediatru apvienība un ko publicējusi *INSS*, tādēļ tā uzskata, ka tajās ir norādīts, ka darbs maiņās vai nakts darbs nerada risku barošanai ar krūti. Apdrošināšanas sabiedrība *Umivale* arī apgalvo, nesniedzot citus paskaidrojumus, ka *I. González Castro* darbā nav viņas bērnam kaitīgu vielu un ka viņas darba apstākļi netraucē barošanai ar krūti.

80 Šādos apstākļos šķiet, kā ģenerāladvokāte jau ir norādījusi secinājumu 70. un 77. punktā, ka, vērtējot *I. González Castro* darba vietas radītos riskus, nav veikta īpaša pārbaude, ņemot vērā viņas individuālo situāciju, un ka attiecīgā persona tika diskriminēta. Galu galā iesniedzējtiesai, kura vienīgā ir kompetenta vērtēt tai iesniegtās lietas faktus, ir jāpārbauda, vai tas tiešām tā bija.

81 Apstiprinošas atbildes gadījumā atbildētājai pamatlietā ir jāpierāda, ka risku novērtējumā, kas ir paredzēts valsts tiesiskajā regulējumā, ar kuru valsts tiesībās transponē tostarp Direktīvas 92/85 4. un 7. pantu, ir iekļauta īpaša pārbaude, ņemot vērā *I. González Castro* individuālo situāciju, jo no tādiem dokumentiem kā darba devēja deklarācija, saskaņā ar kuru minētās darbinieces veiktās funkcijas un viņas darba apstākļi neietekmē barošanu ar krūti, bez paskaidrojumiem par šo apgalvojumu pierādīšanu, vienlaicīgi ar apstākli, ka viņas darba vieta nav to darba vietu sarakstā, kas rada risku barošanai ar krūti, ko izveidojusi attiecīgās dalībvalsts kompetentā institūcija, pašiem par sevi neizriet neatspēkojams pieņēmums tam. Pretējā gadījumā gan Direktīvas 92/85 4. un 7. pantam, gan Direktīvas 2006/54 19. pantā paredzētajām normām tiktu atņemta jebkāda lietderīga iedarbība (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 19. oktobris, *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 74. punkts).

82 Ir jāpiebilst, ka šie paši pierādīšanas noteikumi ir piemērojami saistībā ar Direktīvas 92/85 5. pantu un, attiecīgā gadījumā, 7. panta 2. punktu. Konkrētāk, ja strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, lūdz piešķirt atvaļinājumu visā laikposmā, kurš vajadzīgs viņas drošības vai veselības aizsardzībai, un iesniedz

informāciju, kas norāda, ka nav paredzami šīs direktīvas 5. panta 1. un 2. punktā vai 7. panta 2. punkta pirmajā daļā paredzētie aizsardzības pasākumi, darba devējam ir jāpierāda, ka šie pasākumi ir tehniski vai objektīvi iespējami un var tikt saprātīgi pieprasīti.

83 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz otro līdz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai, kāda ir pamatlietā, kurā darbiniece, kam ir atteikta medicīniskā izziņa, kura apliecina risku barošanai ar krūti, ko rada viņas darba vieta, un tādēļ viņai nav piešķirts materiāls pabalsts par risku barošanas ar krūti laikā, apstrīd valsts tiesā vai jebkurā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentajā institūcijā savas darba vietas riska novērtējumu, ja šī darbiniece norāda faktus, kas liecina par to, ka šajā novērtējumā netika iekļauta īpaša pārbaude, ņemot vērā viņas individuālo situāciju, tādējādi ļaujot prezumēt tiešas diskriminācijas esamību dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 izpratnē, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Atbildētājai ir jāsniedz pierādījumi, ka šāds risku novērtējums patiesībā ietvēra šādu konkrētu pārbaudi un ka tādēļ nediskriminācijas princips nav pārkāpts.

Par tiesāšanās izdevumiem

84 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

1) **Padomes Direktīvas 92/85/EEK (1992. gada 19. oktobris) par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai, par kādu ir pamatlieta, kurā attiecīgā darbiniece veic maiņu darbu, kā ietvaros tikai daļu no funkcijām viņa veic naktī.**

2) **Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai, kāda ir pamatlietā, kurā darbiniece, kam ir atteikta medicīniskā izziņa, kura apliecina risku barošanai ar krūti, ko rada viņas darba vieta, un tādēļ viņai nav piešķirts materiāls pabalsts par risku barošanas ar krūti laikā, apstrīd valsts tiesā vai jebkurā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentajā institūcijā savas darba vietas riska novērtējumu, ja šī darbiniece norāda faktus, kas liecina par to, ka šajā novērtējumā netika iekļauta īpaša pārbaude, ņemot vērā viņas individuālo situāciju, tādējādi ļaujot prezumēt tiešas diskriminācijas esamību dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 izpratnē, kas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai.**

   Atbildētājai ir jāsniedz pierādījumi, ka šāds risku novērtējums patiesībā ietvēra šādu konkrētu pārbaudi un ka tādēļ nediskriminācijas princips nav pārkāpts.

[Paraksti]