Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 19 września 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 92/85/EWG – Artykuły 4, 5 i 7 – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Pracownica karmiąca piersią – Praca nocna – Praca zmianowa wykonywana częściowo w godzinach nocnych – Ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy – Środki zapobiegawcze – Zakwestionowanie przez zainteresowaną pracownicę – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 19 – Równość traktowania – Dyskryminacja ze względu na płeć – Ciężar dowodu

W sprawie C-41/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy sąd Galicji, Hiszpania) postanowieniem z dnia 30 grudnia 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 stycznia 2017 r., w postępowaniu:

Isabel González Castro

przeciwko

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad (INSS),

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: J.L. da Cruz Vilaça, prezes izby, E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger i F. Biltgen (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 lutego 2018 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) przez P. Garcíę Pereę oraz A. Lozana Mostaza, działających w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu hiszpańskiego przez S. Jiméneza Garcíę, działającego w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

– w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego i D. Klebsa, działających w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej przez S. Pardo Quintillán oraz A. Szmytkowską, działające w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 kwietnia 2018 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) (Dz.U. 2006, L 204, s. 23), a także art. 4, 5 i 7 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. 1992, L 348, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 110).

2 Wniosek ten został złożony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Isabel González Castro a Mutua Umivale (zwanym dalej „towarzystwem ubezpieczeń Umivale”), jej pracodawcą – Prosegur España SL (zwaną dalej „Prosegur”) oraz Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (krajowym zakładem ubezpieczeń społecznych, Hiszpania, zwanym dalej „INSS”) w przedmiocie odmowy zawieszenia przez tych ostatnich umowy o pracę z I. González Castro i przyznania jej świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 92/85

3 Motywy pierwszy, od ósmego do jedenastego i czternasty dyrektywy 92/85 brzmią następująco:

„artykuł 118a traktatu [EWG] stanowi, iż Rada określi, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania sprzyjające poprawie szczególnie w środowisku pracy, w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;

[…]

pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i [pracownice] karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka pod wieloma względami; odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyżej wymienionych;

ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i [pracownic] karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn;

niektóre rodzaje działalności mogą stanowić szczególne ryzyko dla pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i [pracownic] karmiących piersią poprzez narażenie na niebezpieczne czynniki, procesy lub warunki pracy; takie zagrożenia powinny zostać poddane ocenie, a o wynikach oceny winny być powiadomione pracownice lub ich przedstawiciele;

gdyby wyniki tejże oceny ujawniły istnienie zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracownicy, odpowiednie przepisy powinny zostać ustanowione w celu jej ochrony;

[…]

ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i [pracownic] karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, przyznawanego przed porodem lub po nim, oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed porodem lub po nim.

[…]”.

4 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 92/85 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy, która jest dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy [Rady] 89/391/EWG [z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 349)], jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy [ochrony] zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub [i pracownic] karmiących piersią”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

[…]

c) »pracownica karmiąca piersią« oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką”.

6 Artykuł 3 wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„1. W porozumieniu z państwami członkowskimi i przy współpracy z Komitetem Doradczym ds. Ochrony Zdrowia, Bezpieczeństwa i Higieny w Miejscu Pracy Komisja opracuje wytyczne dotyczące określenia czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznanych za niebezpieczne dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w rozumieniu art. 2.

Wytyczne, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, odnoszą się również do wykonywanych przez pracowników ruchów, ich postawy, umysłowego i fizycznego zmęczenia oraz stresu związanego z pracą wykonywaną w rozumieniu art. 2.

2. Celem wytycznych, o których mowa w ust. 1, jest stworzenie podstawy do oceny zagrożeń przewidzianej, w art. 4 ust. 1.

W tym celu państwa członkowskie podają te wytyczne do wiadomości wszystkich pracodawców, pracownic i/lub przedstawicieli w danym państwie”.

7 [Francuska wersja językowa] wytycznych, o których mowa w art. 3 dyrektywy 92/85, w wersji mającej znaczenie dla niniejszej sprawy, jest zawarta w komunikacie Komisji z dnia 20 listopada 2000 r. w sprawie wytycznych dotyczących oceny czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznawanych za niebezpieczne dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią [COM(2000) 466 wersja ostateczna/2, zwanych dalej „wytycznymi”].

8 Jeżeli chodzi o ocenę zagrożeń i informowanie pracowników o tej ocenie, art. 4 dyrektywy 92/85 stanowi:

„1. Do wszelkich czynności, gdzie występuje szczególne ryzyko narażenia na czynniki, procesy lub warunki pracy, których otwarta lista podana jest w załączniku I, pracodawca ocenia rodzaj, stopień i czas trwania tego ryzyka w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie w odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 2, bezpośrednio lub poprzez działania [służby] ochronne i zapobiegawcze, o których mowa w art. 7 [dyrektywy 89/391], w celu:

– oceny wszelkich zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa oraz możliwego wpływu na ciążę lub karmienie piersią pracownic w rozumieniu art. 2,

– podjęcia decyzji co do środków, jakie należy podjąć.

2. Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 [dyrektywy 89/391] pracownice w rozumieniu art. 2 i pracownice mogące znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2, zatrudnione w ramach przedsiębiorstw i/lub zakładów, oraz/lub ich przedstawiciele, są informowane o wynikach oceny przewidzianej w ust. 1 oraz o środkach podejmowanych w zakresie [ochrony] zdrowia i bezpieczeństwa w pracy”.

9 W odniesieniu do skutków oceny zagrożeń art. 5 tej dyrektywy przewiduje w ust. 1–3:

„1. Bez uszczerbku dla przepisów art. 6 [dyrektywy 89/391] jeżeli wynik oceny, o której mowa w art. 4 ust. 1, ujawni zagrożenie zdrowia, bezpieczeństwa lub może mieć wpływ na ciążę lub karmienie piersią pracownic w rozumieniu art. 2, pracodawca podejmie niezbędne środki, zapewniające czasowe dostosowanie warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na takie ryzyko.

2. Jeżeli dostosowanie warunków lub czasu pracy pracownicy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracodawca podejmie niezbędne środki, aby przenieść pracownicę do innej pracy.

3. Jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest techniczne lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracownica otrzyma urlop zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa”.

10 Zgodnie z art. 7 dyrektywy 92/85, zatytułowanym „Praca nocna”:

„1. Państwa członkowskie podejmą niezbędne środki, aby zagwarantować, że pracownice, o których mowa w art. 2, nie będą zobowiązane do wykonywania pracy nocnej w czasie ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka, który określą władze krajowe właściwe w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia, pod warunkiem że w trybie ustalonym przez państwa członkowskie pracownica ta przedłoży zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że jest to niezbędne dla jej zdrowia i bezpieczeństwa.

2. Środki przewidziane w ust. 1 muszą uwzględniać, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową, możliwość:

a) przeniesienia do pracy dziennej;

lub

b) uzyskania urlopu bądź przedłużenia urlopu macierzyńskiego, jeżeli przeniesienie to nie jest technicznie i/lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów".

Dyrektywa 2006/54

11 Artykuł 1 dyrektywy 2006/54, zatytułowany „Cel", stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;

b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur".

12 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje", stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

a) »dyskryminacja bezpośrednia«: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

b) »dyskryminacja pośrednia«: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałaby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem [uzasadnionym] celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne,

[…]

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

[…]

c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy [92/85]".

13 Artykuł 14 ust. 1 omawianej dyrektywy rozszerza zakaz dyskryminacji między innymi na warunki pracy i stanowi, co następuje:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[…]

c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 traktatu [WE];

[…]”.

14 W odniesieniu do ciężaru dowodu oraz dostępu do wymiaru sprawiedliwości w wypadku bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji art. 19 ust. 1 i 4 tej samej dyrektywy stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

[…]

4. Ustępy 1, 2 i 3 stosuje się również do:

a) sytuacji objętych art. 141 traktatu [WE] oraz – w zakresie, w jakim dotyczy to dyskryminacji ze względu na płeć – objętych przepisami dyrektyw[y] [92/85] i [dyrektywy Rady] 96/34/WE [z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1996, L 145, s. 4 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 285)];

[…]”.

Dyrektywa 2003/88/WE

15 Motyw 14 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9) stanowi:

„Szczegółowe normy ustanowione w innych instrumentach Wspólnoty w odniesieniu, na przykład, do okresów odpoczynku, czasu pracy, urlopu corocznego oraz pracy w godzinach nocnych w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników powinny mieć pierwszeństwo przed przepisami niniejszej dyrektywy”.

16 Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy, zatytułowanym „Cel i zakres”:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

[…]

b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.

[…]”.

17 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, stanowi w pkt 3 i 4, co następuje:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

[…]

3. »pora nocna« oznacza każdy okres nie krótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować, w każdym przypadku, okres między północą i godziną 5 rano;

4. »pracownik wykonujący pracę w porze nocnej« oznacza:

a) z jednej strony – każdego pracownika, który w porze nocnej pracuje w zwykłym toku pracy przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy; oraz;

b) z drugiej strony – każdego pracownika, który w porze nocnej może przepracować pewną część swojego rocznego czasu pracy, który zostaje ustalony zgodnie z wyborem danego państwa członkowskiego:
   i) zgodnie z przepisami krajowymi, po konsultacjach z partnerami społecznymi; lub
   ii) w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym;

[…]”.

Prawo hiszpańskie

18 Świadczenie socjalne związane z ryzykiem w okresie karmienia piersią zostało wprowadzone do hiszpańskiego porządku prawnego w drodze Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawy organicznej 3/2007 o rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn) z dnia 22 marca 2007 r. (BOE nr 71 z dnia 23 marca 2007 r., s. 12611, zwanej dalej ustawą „ustawą 3/2007”).

19 Celem ustawy 3/2007 jest ułatwienie integracji kobiet w świecie pracy poprzez umożliwienie im godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym.

20 W związku z 12 przepisem dodatkowym tej ustawy art. 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (ustawy 31/1995 o zapobieganiu ryzykom zawodowym) z dnia 8 listopada 1995 r. (BOE nr 269 z dnia 10 listopada 1995 r., s. 32590, zwanej dalej „ustawą 31/1995”) został zmieniony w ten sposób, że została wprowadzona ochrona pracownicy i noworodka w sytuacjach zagrożenia napotykanych w okresie karmienia piersią, kiedy warunki stanowiska pracy mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie pracownicy lub dziecka.

21 Artykuł 26 ustawy 31/1995, który dokonuje transpozycji między innymi art. 4 i 7 dyrektywy 92/85 do prawa wewnętrznego, jest zredagowany jak następuje:

„1. Ocena zagrożeń [dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracownic], o których mowa w art. 16 niniejszej ustawy, powinna obejmować ustalenie charakteru, stopnia i czasu narażenia pracownic będących w ciąży lub pracownic, które niedawno rodziły, na działanie czynników, procedur lub warunków pracy, które mogą negatywnie wpłynąć na zdrowie pracownic lub płodu, w ramach jakiejkolwiek działalności, która może wywoływać specyficzne zagrożenie. Jeżeli wyniki oceny wykażą zagrożenie dla

bezpieczeństwa i zdrowia lub możliwe niekorzystne skutki dla ciąży lub karmienia piersią wymienionych pracownic, pracodawca podejmuje środki konieczne dla uniknięcia narażenia na wspomniane zagrożenie przez dostosowanie warunków pracy lub czasu pracy danej pracownicy.

Wspomniane środki obejmują, jeżeli okaże się to konieczne, zakaz wykonywania pracy w nocy lub w systemie zmianowym.

2. Jeżeli dostosowanie warunków lub czasu pracy okazuje się niemożliwe lub jeżeli pomimo takiego dostosowania warunki danego stanowiska pracy mogą negatywnie wpłynąć na zdrowie pracownicy w ciąży lub na płód, i potwierdzają to służby medyczne [INSS] lub towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, jako podmiot, u którego pracodawca zapewnia pokrycie zagrożeń zawodowych, wraz z opinią lekarza Servicio Nacional de Salud [(krajowej instytucji ds. opieki zdrowotnej)], pod którego opieką pozostaje pracownica, pracownica ta powinna zająć inne stanowisko pracy lub pełnić inną funkcję, odpowiednie do jej stanu. Pracodawca powinien w tym celu ustalić, po uprzedniej konsultacji z przedstawicielami pracowników, listę stanowisk pracy wolnych od takich zagrożeń.

Przeniesienie do innej pracy lub zmiana zakresu obowiązków następuje zgodnie z zasadami i kryteriami, jakie mają zastosowanie w przypadkach przeniesienia funkcjonalnego, i skutkuje do czasu, w którym zdrowie pracownicy pozwala na jej przywrócenie na wcześniejsze stanowisko.

[…]

3. Jeżeli owa zmiana stanowiska pracy okazuje się technicznie lub obiektywnie niemożliwa lub nie można jej wymagać z należycie uzasadnionych przyczyn, można orzec o przejściu odnośnej pracownicy w stan zawieszenia umowy o pracę z powodu zagrożenia w trakcie ciąży, o którym mowa w art. 45 ust. 1 lit. d) [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 w sprawie zatwierdzenia tekstu ujednoliconego ustawy dotyczącej kodeksu pracy) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654)], przez okres konieczny dla ochrony jej bezpieczeństwa i zdrowia, dopóki trwa niemożność przywrócenia jej na wcześniejsze stanowisko pracy lub na miejsce odpowiadające jej stanowi.

4. Przepisy ust. 1 i 2 niniejszego artykułu mają zastosowanie również w trakcie okresu karmienia piersią, o ile warunki pracy mogą niekorzystnie wpłynąć na zdrowie pracownicy lub dziecka i zostanie to potwierdzone przez wydział zdrowia [INSS] lub towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych – w zależności od rodzaju podmiotu, u którego pracodawca zapewnia pracownikom ochronę ubezpieczeniową w związku z zagrożeniami w środowisku pracy – oraz w opinii lekarza krajowej instytucji ds. opieki zdrowotnej, pod którego opieką pozostają pracownica lub jej dziecko. Można również orzec o przejściu odnośnej pracownicy w stan zawieszenia umowy o pracę z powodu zagrożenia dla karmienia piersią dzieci poniżej dziewiątego miesiąca życia, o którym mowa w art. 45 ust. 1 lit. d) [królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995], jeżeli występują okoliczności, o których mowa w ust. 3 niniejszego artykułu.

[…]”.

22 Za sprawą osiemnastego przepisu dodatkowego ustawy 3/2007 ustawodawstwo hiszpańskie zostało zmienione w ten sposób, że okres naturalnego karmienia piersią został w sposób wyraźny uznany za jedną z sytuacji objętych 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 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/994 w sprawie zatwierdzenia tekstu ujednoliconego ustawy o powszechnym ubezpieczeniu społecznym) z dnia 20 czerwca 1994 r. (BOE nr 154, z dnia 29 czerwca 1994 r., s. 20658, zwanym dalej „ustawą o powszechnym ubezpieczeniu społecznym”).

23 Artykuł 135a powszechnej ustawy o ubezpieczeniu społecznym stanowi:

„Sytuacja podlegająca ochronie.

Dla celów świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią za sytuację podlegającą ochronie uważa się okres zawieszenia umowy o pracę w przypadkach, w których pomimo że pracownica powinna zmienić stanowisko pracy na inne, odpowiadające jej stanowi, zgodnie z art. 26 ust. 4 ustawy nr 31/1995, owa zmiana okazuje się technicznie lub obiektywnie niemożliwa lub nie można jej wymagać z uzasadnionych przyczyn".

24 Artykuł 135b powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym przewiduje:

„Świadczenia pieniężne.

Świadczenie pieniężne z tytułu zagrożenia za zagrożenie w okresie karmienia piersią przyznaje się pracownicy w sposób i na warunkach przewidzianych w niniejszej ustawie dla świadczenia pieniężnego z tytułu zagrożenia w trakcie ciąży; wygasa ono w chwili, w której dziecko kończy dziewięć miesięcy, chyba że pracownica została przywrócona wcześniej na uprzednie miejsce pracy lub na inne miejsce pracy, odpowiadające jej sytuacji".

25 W kontekście prawa procesowego art. 96 ust. 1 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (ustawy nr 36/2011 o ustroju sądów ds. socjalnych) z dnia 10 października 2011 r. (BOE nr 245 s. 106584, z dnia 11 października 2011 r.), stanowi:

„Ciężar dowodu w sprawach dyskryminacji i wypadków przy pracy

1. W postępowaniach, w których argumenty skarżącego wskazują, że istnieją uzasadnione poszlaki dyskryminacji ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub mobbing, a także w każdym innym przypadku naruszenia prawa podstawowego lub swobody publicznej obowiązkiem pozwanego jest przedstawienie obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia przyjętych środków i ich proporcjonalności, ustanowionego w wymagany prawem sposób".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

26 Z postanowienia odsyłającego wynika, że I. González Castro jest zatrudniona jako pracownik ochrony przez Prosegur.

27 W dniu 8 listopada 2014 r. urodziła syna, którego karmiła piersią.

28 Od marca 2015 r. I. González Castro wykonuje obowiązki w centrum handlowym według rotacyjnego systemu pracy zmianowej w ramach ośmiogodzinnego dnia pracy.

29 Służbę ochrony w miejscu pracy pełni co do zasady z jeszcze jednym pracownikiem ochrony, z wyjątkiem następujących przedziałów czasowych, podczas których pełni służbę samodzielnie: od poniedziałku do czwartku od północy do ósmej rano, w piątek od drugiej do ósmej rano, w sobotę od trzeciej do ósmej rano i w niedzielę od pierwszej do ósmej rano.

30 Isabel González Castro wystąpiła do kasy ubezpieczeniowej Umivale, prywatnego towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych o celu niezarobkowym, obejmującego ryzyko związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, o świadczenie pieniężne z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią,

przewidziane w art. 26 ustawy nr 31/1995. W tym celu, zgodnie z prawem krajowym, wystąpiła do tego towarzystwa ubezpieczeń o wydanie zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego istnienie w miejscu pracy ryzyka w okresie karmienia piersią.

31 Ponieważ jej wniosek spotkał się z odmową towarzystwa ubezpieczeń Umivale, złożyła odwołanie, które również rozstrzygnięto odmownie.

32 Isabel González Castro zaskarżyła tę odmowę do Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo (sądu pracy nr 3 w Lugo, Hiszpania).

33 Pozew został oddalony, a I. González Castro wniosła następnie apelację od tego rozstrzygnięcia do sądu odsyłającego, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższego sądu Galicji, Hiszpania).

34 W pierwszej kolejności sąd odsyłający stawia sobie pytanie o wykładnię pojęcia „pracy nocnej" w rozumieniu art. 7 dyrektywy 92/85, jeśli tak jak w rozpoznawanej przez niego sprawie praca tego rodzaju łączy się z pracą zmianową. Zdaniem sądu odsyłającego kobietom karmiącym piersią i pracującym w systemie zmianowym, w ramach którego tylko na pewnych zmianach świadczą pracę w porze nocnej, należy przyznać taką samą ochronę jak kobietom karmiącym piersią pracującym w nocy bez systemu zmianowego.

35 W drugiej kolejności – sąd odsyłający uważa, że nie jest wykluczone, iż ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy I. González Castro, przewidziana zgodnie z art. 26 ustawy nr 31/1995 dokonującym transpozycji art. 4 i 7 dyrektywy 92/85 w postępowaniu o przyznanie świadczenia z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, nie została przeprowadzona właściwie, a jej stanowisko pracy stwarza w rzeczywistości ryzyko dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa, w szczególności z uwagi na to, że świadczy ona pracę nocną i zmianową, która jest wykonywana w niektórych miejscach samotnie, poprzez dokonywanie obchodów i reagowanie na sytuacje niecierpiące zwłoki, takie jak czyny zabronione, pożary lub inne tego rodzaju zdarzenia, oraz że nie wskazano miejsca przystosowanego do karmienia piersią lub, w odpowiednim wypadku, do odciągania pokarmu.

36 W tym kontekście sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy należy zastosować przepisy dotyczące odwrócenia ciężaru dowodu przewidziane w art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 w sytuacji takiej jak będąca przedmiotem rozpoznawanej przez niego sprawy, a jeśli tak, to jakie są zasady stosowania tego przepisu, w szczególności pod kątem tego, czy to do zainteresowanej pracownicy, czy też do strony pozwanej, czyli pracodawcy lub organu odpowiedzialnego za wypłacenie świadczenia z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, należy wykazanie, że dostosowanie warunków pracy lub zmiana stanowiska pracy danej pracownicy nie są technicznie lub obiektywnie możliwe lub nie można ich racjonalnie wymagać.

37 W tej sytuacji Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy sąd Galicji) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 7 [dyrektywy 92/85] należy interpretować w ten sposób, że praca nocna, do której nie powinny być zobowiązane pracownice, o których mowa w art. 2, a zatem również pracownice w okresie karmienia piersią, obejmuje nie tylko pracę wykonywaną w całości w godzinach nocnych, ale również pracę zmianową, jeżeli niektóre zmiany, jak w niniejszej sprawie, mają miejsce w godzinach nocnych?

2) Czy w sporze, którego przedmiotem jest istnienie sytuacji ryzyka dla pracownicy w okresie karmienia piersią, mają zastosowanie przepisy szczególe dotyczące ciężaru dowodu z art. 19 ust. 1 [dyrektywy 2006/54] – transponowanego do porządku hiszpańskiego między innymi w drodze art. 96 ust. 1 [Ley 36/2011] – w związku z wymogami zawartymi w art. 5 [dyrektywy 92/85] –

transponowanego do porządku hiszpańskiego w drodze art. 26 [ustawy 31/1995] – do celów udzielenia urlopu pracownicy w okresie karmienia piersią i ewentualnie przyznania świadczenia związanego z taką sytuacją w porządku krajowym zgodnie z art. 11 ust. 1 [dyrektywy 92/85]?

3) Czy art. 19 ust. 1 [dyrektywy 2006/54] należy interpretować w ten sposób, że »okolicznościami pozwalającymi domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji« pracownicy w okresie karmienia piersią – w sporze, którego przedmiotem jest istnienie sytuacji ryzyka dla pracownicy w okresie karmienia piersią ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, przewidzianym w art. 5 [dyrektywy 92/85] i transponowanym do porządku hiszpańskiego w drodze art. 26 [ustawy nr 31/1995] – jest następująca sytuacja: 1) pracownica świadczy pracę w systemie pracy zmianowej jako pracownik ochrony, przy czym praca podczas niektórych zmian jest wykonywana w godzinach nocnych i jednoosobowo, a ponadto 2) wykonując obchody i zajmując się nagłymi sytuacjami (czyny zabronione, pożary i inne incydenty), a to wszystko w sytuacji, gdy 3) w miejscu pracy nie wykazano istnienia odpowiedniego pomieszczenia do karmienia piersią lub ewentualnie do mechanicznego odciągnięcia pokarmu?

4) W razie potwierdzenia »okoliczności pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji« stosownie do art. 19 ust. 1 [dyrektywy 2006/54] w związku z art. 5 [dyrektywy 92/85] – transponowanym do porządku hiszpańskiego w drodze art. 26 [ustawy nr 31/1995] – w sporze, którego przedmiotem jest istnienie sytuacji ryzyka dla pracownicy w okresie karmienia piersią ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy: Czy można wymagać od pracownicy w okresie karmienia piersią, by – dla celów otrzymania urlopu zgodnie z ustawodawstwem krajowym transponującym art. 5 ust. 2 i 3 [dyrektywy 92/85] – udowodniła, że dostosowanie warunków pracy lub czasu pracy nie jest technicznie lub obiektywnie możliwe albo nie można go racjonalnie wymagać oraz że nie jest technicznie lub obiektywnie możliwe przeniesienie jej do innej pracy albo nie można go racjonalnie wymagać? Czy też przeciwnie, udowodnienie takich okoliczności należy do pozwanych (pracodawcy i podmiotu wypłacającego świadczenie z zabezpieczenia społecznego związanego z zawieszeniem umowy o pracę)?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

38 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 7 dyrektywy 92/85 należy dokonywać w ten sposób, że znajduje on zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której zainteresowana pracownica wykonuje pracę zmianową, w ramach której wyłącznie część swoich obowiązków wykonuje w porze nocnej.

39 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przypomnieć, że według utrwalonego orzecznictwa Trybunału aby zinterpretować przepis prawa Unii, należy brać pod uwagę nie tylko jego brzmienie, ale także jego kontekst i cele, jakim służy uregulowanie, w którego skład wchodzi (zob. w szczególności wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 Zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 92/85 państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zagwarantować, że pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, lub pracownice karmiące piersią nie będą zobowiązane do wykonywania pracy nocnej w czasie ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka, który określą władze krajowe właściwe w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia, pod warunkiem że w trybie ustalonym przez państwa członkowskie pracownica ta przedłoży zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że jest to niezbędne dla jej zdrowia i bezpieczeństwa.

41 Artykuł 7 ust. 2 uściśla, że środki przewidziane w ust. 1 muszą uwzględniać, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, możliwość przeniesienia do pracy dziennej lub uzyskania urlopu bądź przedłużenia urlopu macierzyńskiego, jeżeli przeniesienie to nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów.

42 Brzmienie tego przepisu nie zawiera jednak żadnego uściślenia co do dokładnego zakresu pojęcia „pracy nocnej”.

43 W tym względzie z art. 1 dyrektywy 92/85 wynika, że stanowi ona część szeregu dyrektyw przyjętych na podstawie art. 118A traktatu EWG, który ma na celu uchwalenie minimalnych wymagań, szczególnie w odniesieniu do poprawy środowiska pracy, w celu zapewnienia wyższego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

44 Jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 44 swojej opinii, jest tak również w wypadku dyrektywy 2003/88, która ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy i znajduje zastosowanie w szczególności do niektórych aspektów pracy nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.

45 Tymczasem dyrektywa 2003/88 definiuje w swoim art. 2 ust. 4 pracownika wykonującego pracę w porze nocnej jako „każdego pracownika, który w porze nocnej pracuje w zwykłym toku pracy przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy” i „każdego pracownika, który w porze nocnej może przepracować pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy”. Ponadto art. 2 ust. 3 uściśla pojęcie „pory nocnej” jako „każdy okres nie krótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować, w każdym przypadku, okres między północą i godziną 5 rano”.

46 Z brzmienia tych przepisów, a w szczególności z użycia wyrażeń „każdy okres”, „przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy” oraz „pewną część swojego […] wymiaru czasu pracy” wynika, że pracownicę, która tak jak w sprawie w postępowaniu głównym wykonuje pracę zmianową, w ramach której wyłącznie część swoich obowiązków wykonuje w porze nocnej, należy uznać za wykonującą pracę podczas „pory nocnej”, a tym samym należy przyjąć, że jest „pracownikiem wykonującym pracę w porze nocnej” w rozumieniu dyrektywy 2003/88.

47 Należy stwierdzić, że ponieważ w interesie pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią leży stosowanie, zgodnie z motywem 14 dyrektywy 2003/88, szczegółowych norm ustanowionych w dyrektywie 92/85 w odniesieniu do pracy nocnej, w szczególności w celu wzmocnienia ochrony, do której mają one prawo w tym zakresie, to tych szczegółowych norm nie należy interpretować w sposób mniej korzystny niż przepisów ogólnych ustanowionych w dyrektywie 2003/88, które znajdują zastosowanie do innych kategorii pracowników.

48 W rezultacie należy przyjąć, że pracownica taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym wykonuje „pracę nocną” w rozumieniu art. 7 dyrektywy 92/85 i że zasadniczo podlega ona temu przepisowi.

49 Wykładnię tę potwierdza cel art. 7 dyrektywy 92/85.

50 Celem tego ostatniego przepisu jest bowiem wzmocnienie ochrony zapewnianej pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, i pracownicom karmiącym piersią poprzez wprowadzenie zasady, zgodnie z którą nie są one zobowiązane do wykonywania pracy w porze nocnej, gdy stwarza to ryzyko dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa.

51 Tymczasem gdyby pracownica karmiąca piersią, która – tak jak pracownica w postępowaniu głównym – wykonuje pracę zmianową, miała zostać wyłączona z zakresu stosowania art. 7 dyrektywy 92/85 z uwagi na to, że wyłącznie część swoich obowiązków świadczy w nocy, skutkowałoby to

pozbawieniem tego przepisu części jego skuteczności. Zainteresowana pracownica byłaby bowiem narażona na ryzyko dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa, a ochrona, do której ma ona prawo na mocy tego przepisu, zostałaby znacznie ograniczona.

52 W odniesieniu do szczegółowych zasad stosowania art. 7 dyrektywy 92/85 w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym należy uściślić, że aby skorzystać ze środków ochronnych wymienionych w ust. 2 tego przepisu, a mianowicie przeniesienia do pracy dziennej lub, gdy to niemożliwe, uzyskania urlopu, zainteresowana pracownica musi przedłożyć zaświadczenie lekarskie potwierdzające taką konieczność z punktu widzenia jej bezpieczeństwa lub zdrowia w sposób określony przez dane państwo członkowskie. Stwierdzenie, czy taka sytuacja zachodzi w obecnym przypadku, należy do sądu odsyłającego.

53 Biorąc powyższe pod uwagę, na pytanie pierwsze trzeba udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 7 dyrektywy 92/85 należy dokonywać w ten sposób, że znajduje on zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której zainteresowana pracownica wykonuje pracę zmianową, w ramach której wyłącznie część swoich obowiązków wykonuje w porze nocnej.

W przedmiocie pytań od drugiego do czwartego

54 Tytułem wstępu należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał musi w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania oraz w tym kontekście dokonać wykładni wszystkich przepisów prawa Unii, jakie są niezbędne sądom krajowym do rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów, nawet jeżeli przepisy te nie są wyraźnie wskazane w pytaniach zadanych przez te sądy Trybunałowi (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

55 W konsekwencji nawet jeśli formalnie sąd odsyłający ograniczył swoje pytania od drugiego do czwartego do wykładni art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 oraz art. 5 dyrektywy 92/85, do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów prawa Unii, które wymagają wykładni ze względu na przedmiot sporu (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

56 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że właściwe uregulowanie krajowe w sprawie w postępowaniu głównym, a mianowicie art. 26 ustawy nr 31/1995, transponuje do prawa krajowego, bez wyraźnego rozróżnienia, w szczególności art. 4 i 7 dyrektywy 92/85 i że uregulowanie to stanowi między innymi, że zawieszenie umowy o pracę ze względu na ryzyko w okresie karmienia piersią, jak również przyznanie związanego z tym świadczenia, możliwe jest wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie wykazane, po dokonaniu oceny stanowiska pracy zainteresowanej pracownicy, że stwarza ono takie ryzyko i że nie jest możliwe dostosowanie warunków pracy tej pracownicy lub zmiana stanowiska pracy.

57 Sąd odsyłający wychodzi z założenia, że nie jest wykluczone, iż jeśli ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy danej pracownicy na podstawie tego uregulowania krajowego została prawidłowo przeprowadzona, mogło ujawnić się istnienie zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa tej pracownicy, w szczególności w świetle art. 7 dyrektywy 92/85, z uwagi na fakt, że wspomniana pracownica wykonuje pracę nocną i zmianową, w określonych miejscach samodzielnie, dokonując obchodów i reagując na sytuacje niecierpiące zwłoki, takie jak czyny zabronione, pożary lub inne tego rodzaju zdarzenia, natomiast nie przewidziano miejsca dostosowanego do karmienia piersią lub odciągania pokarmu.

58 W tym kontekście sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy należy zastosować zasady dotyczące odwrócenia ciężaru dowodu przewidziane w art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której pracownica, której odmówiono wydania zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego istnienie zagrożenia dla karmienia piersią występującego na stanowisku pracy i w związku z tym świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, kwestionuje przed sądem krajowym lub innym właściwym organem danego państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy. Na wypadek odpowiedzi twierdzącej sąd odsyłający zmierza do ustalenia, jakie są zasady stosowania tego przepisu, w szczególności czy to do zainteresowanej pracownicy, czy też do strony pozwanej, niezależnie od tego, czy chodzi o pracodawcę, czy organ odpowiedzialny za wypłacenie świadczenia z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, należy wykazanie, że dostosowanie warunków pracy lub zmiana stanowiska pracy danej pracownicy nie są technicznie lub obiektywnie możliwe lub nie można ich racjonalnie wymagać.

59 Biorąc pod uwagę te rozważania, trzeba rozumieć, że poprzez pytania od drugiego do czwartego, które należy rozpatrywać łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 należy dokonywać w ten sposób, że ma on zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której pracownica, której odmówiono wydania zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego istnienie zagrożenia dla karmienia piersią występującego na jej stanowisku pracy, a w konsekwencji świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, kwestionuje przed sądem krajowym lub innym właściwym organem danego państwa członkowskiego, ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy, a jeśli tak – jakie są zasady stosowania tego przepisu w takim wypadku.

60 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 państwa członkowskie winny podjąć niezbędne działania, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

61 W art. 19 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy uściślono między innymi, że odwrócenie ciężaru dowodu przewidziane w art. 19 ust. 1 stosuje się również do sytuacji objętych dyrektywą 92/85, gdy kwestia dotyczy dyskryminacji ze względu na płeć.

62 W tym względzie Trybunał orzekł, że art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 ma zastosowanie w sytuacji, w której pracownica karmiąca piersią kwestionuje przed sądem krajowym lub jakimkolwiek innym właściwym organem danego państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na stanowisku pracy z uwagi na to, że ocena ta nie została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85 (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 65).

63 Fakt nieprzeprowadzenia oceny zagrożeń występujących na stanowisku pracy pracownicy karmiącej piersią zgodnie z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85 należy uznać za mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu tej dyrektywy, co stanowi tym samym dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 62, 63).

64 Trybunał uściślił w tym zakresie, że aby ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy pracownicy karmiącej piersią była zgodna z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, powinna ona zawierać konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację pracownicy w celu ustalenia, czy zdrowie lub bezpieczeństwo pracownicy lub jej dziecka nie są zagrożone (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 51).

65 W drugiej kolejności należy zauważyć, że przewidziana w art. 4 dyrektywy 92/85 ocena zagrożeń ma na celu ochronę pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią oraz ich dziecka, ponieważ w sytuacji, gdy ocena ta wykaże, że na stanowisku pracy takiej pracownicy występuje zagrożenie dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa lub też ma ono wpływ na ciążę lub karmienie piersią, pracodawca jest zobowiązany zgodnie z art. 5 tej dyrektywy podjąć niezbędne środki, aby uniknąć narażenia pracownicy na takie ryzyko.

66 Jak zauważyła rzecznik generalna w pkt 61 swojej opinii, art. 4 dyrektywy 92/85 stanowi przepis ogólny, który określa działania, jakie należy podjąć w odniesieniu do wszystkich rodzajów działalności mogących wiązać się ze szczególnym ryzykiem dla pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub pracownic karmiących piersią. Z drugiej strony art. 7 jest przepisem szczególnym, który ma zastosowanie w przypadku pracy nocnej, co do której prawodawca Unii stwierdził, że może stwarzać szczególne ryzyko dla pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.

67 O ile art. 4 i 7 dyrektywy 92/85 dążą w ten sposób do tego samego celu, jakim jest ochrona pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią przed zagrożeniem występującym na ich stanowiskach pracy, o tyle art. 7 dyrektywy 92/85 dąży w szczególności do wzmocnienia tej ochrony poprzez ustanowienie zasady, zgodnie z którą pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i pracownice karmiące piersią nie muszą wykonywać pracy w porze nocnej, pod warunkiem że przedstawią zaświadczenie lekarskie potwierdzające potrzebę takiej ochrony z punktu widzenia ich bezpieczeństwa lub zdrowia.

68 Przewidziana w art. 7 dyrektywy 92/85 ocena zagrożenia występującego na stanowisku pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią nie może w związku z tym podlegać mniej rygorystycznym wymogom niż wymogi mające zastosowanie na podstawie art. 4 ust. 1 tej dyrektywy.

69 Wykładnię tę potwierdza fakt, że wytyczne, których celem jest, zgodnie z art. 3 ust. 2 dyrektywy 92/85, stworzenie podstawy do oceny określonej w art. 4 ust. 1 tej dyrektywy, wyraźnie odnoszą się do pracy w porze nocnej.

70 Ze szczegółowej tabeli dotyczącej oceny zagrożeń, sytuacji i niebezpieczeństw natury ogólnej, na które narażona jest większość kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, i kobiet karmiących piersią przedstawionej na stronie 13 wytycznych wynika w szczególności, że praca w porze nocnej może mieć znaczący wpływ na zdrowie kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, i kobiet karmiących piersią, że zagrożenia dla tych kobiet różnią się w zależności od rodzaju pracy, warunków pracy i osoby, której dotyczą, i że w wyniku tego ze względu na zwiększone zmęczenie niektóre kobiety w ciąży lub karmiące piersią mogą nie być w stanie wykonywać pracy nocnej, pracy o charakterze nieregularnym lub pracy do późnych godzin. Tabela ta przedstawia również środki zapobiegawcze w odniesieniu do pracy w porze nocnej.

71 Z wytycznych wynika również, że ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy pracownicy karmiącej piersią powinna zawierać konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację danej pracownicy (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 46, 51).

72 W rezultacie należy stwierdzić za rzecznik generalną (pkt 50 jej opinii), że ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy zainteresowanej pracownicy dokonana w ramach art. 7 dyrektywy 92/85 musi obejmować konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację pracownicy w celu ustalenia, czy zdrowie lub bezpieczeństwo pracownicy lub jej dziecka są zagrożone. W przypadku braku takiej analizy doszłoby do mniej korzystnego traktowania kobiety w związku z ciążą lub

urlopem macierzyńskim w rozumieniu tej dyrektywy, co stanowiłoby dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54, pozwalającą zastosować art. 19 ust. 1 tej dyrektywy.

73 W kwestii zasad stosowania tego przepisu należy przypomnieć, że reguły dowodowe przewidziane w tym przepisie nie mają zastosowania w chwili, gdy zainteresowana pracownica wnosi o dostosowanie jej warunków pracy lub – jak w sprawie w postępowaniu głównym – o świadczenie pieniężne z tytułu zagrożenia w okresie karmienia piersią, domagając się, by ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy lub w razie potrzeby art. 7 dyrektywy 92/85. Te reguły dowodowe mają zastosowanie dopiero na późniejszym etapie, gdy decyzja dotycząca tej oceny zostaje zaskarżona przez daną pracownicę przed sądem lub innym właściwym organem (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 67).

74 Niezależnie od tego, zgodnie z art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54, do pracownicy, która czuje się poszkodowana z powodu nieprzestrzegania względem niej zasady równości traktowania, należy uprawdopodobnienie przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności lub dowodów pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).

75 W sytuacji takiej jak w postępowaniu głównym oznacza to, że zainteresowana pracownica musi przedstawić sądowi odsyłającemu lub innemu właściwemu organowi w danym państwie członkowskim fakty lub dowody, które mogą wskazywać, że ocena zagrożenia występującego na jej stanowisku pracy przewidziana w przepisach krajowych transponujących w szczególności art. 4 i 7 dyrektywy 92/85 do prawa krajowego nie zawierała konkretnej analizy uwzględniającej jej indywidualną sytuację i stąd pracownica ta była dyskryminowana.

76 W niniejszym przypadku z postanowienia odsyłającego i akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że I. González Castro wystąpiła do towarzystwa ubezpieczeń Umivale z wnioskiem o przyznanie świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią i w tym celu przedłożyła w dniu 9 marca 2015 r., za pośrednictwem formularza przekazanego przez wspomnianą spółkę, wniosek o wydanie zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego istnienie ryzyka dla karmienia piersią, występującego na jej stanowisku pracy.

77 W ramach tej procedury Prosegur wysłał w dniu 13 marca 2015 r. do towarzystwa ubezpieczeń Umivale oświadczenie, w którym wskazał, że nie zamierza dostosować warunków pracy występujących na stanowisku pracy I. González Castro ani zmieniać jej miejsca pracy, ponieważ uznaje, że jej obowiązki oraz warunki pracy nie mają wpływu na karmienie piersią.

78 Oświadczenie to, które ma formę standardowego formularza dostarczonego przez towarzystwo ubezpieczeń Umivale, nie zawiera żadnego uzasadnienia dotyczącego sposobu, w jaki Prosegur doszedł do takiego wniosku, i nie wydaje się, aby wniosek ten był oparty na konkretnej analizie, uwzględniającej indywidualną sytuację zainteresowanej pracownicy.

79 Jeśli chodzi o decyzję, na mocy której towarzystwo ubezpieczeń Umivale odrzuciło wniosek złożony przez I. González Castro, instytucja ta stwierdza jedynie, że „po przeprowadzeniu wyczerpującego badania dokumentacji dostarczonej przez samą pracownicę [stwierdza, że] nie istnieje zagrożenie związane z jej stanowiskiem pracy, które mogłoby być szkodliwe”. W konkluzjach przedstawionych w załączniku do tej decyzji towarzystwo ubezpieczeń Umivale odnosi się do „Wytycznych na temat oceny ryzyka zawodowego w okresie karmienia piersią” przygotowanego przez hiszpańskie stowarzyszenie pediatryczne i opublikowanego przez INSS, aby uznać, że wskazują one, że praca zmianowa lub praca w porze nocnej nie stanowi zagrożenia dla karmienia piersią. Towarzystwo

ubezpieczeń Umivale twierdzi również, bez dalszych wyjaśnień, że I. González Castro nie jest narażona podczas pracy na substancje szkodliwe dla jej dziecka i że jej warunki pracy nie przeszkadzają w karmieniu piersią.

80 W tych okolicznościach wydaje się, że tak jak stwierdziła rzecznik generalna w pkt 70 i 77 swojej opinii, ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy I. González Castro nie obejmowała konkretnej analizy, uwzględniającej jej indywidualną sytuację, i że zainteresowana była dyskryminowana. Do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do oceny okoliczności faktycznych rozpoznawanej przez niego sprawy, będzie ostatecznie należało ustalenie, czy tak faktycznie jest.

81 W takiej sytuacji to do strony pozwanej w postępowaniu głównym będzie należało udowodnienie, że ocena zagrożeń przewidziana przez uregulowanie krajowe transponujące w szczególności art. 4 i 7 dyrektywy 92/85 do prawa krajowego obejmowała konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację I. González Castro, biorąc pod uwagę, że dokumenty takie jak oświadczenie pracodawcy, iż obowiązki wykonywane przez omawianą pracownicę i jej warunki pracy nie mają wpływu na karmienie piersią, bez wyjaśnień mogących potwierdzić te wnioski, w połączeniu z okolicznością, że jej stanowisko pracy nie zostało wymienione w sporządzonym przez właściwy organ danego państwa członkowskiego wykazie stanowisk, na których występuje zagrożenie dla karmienia piersią, same w sobie nie wiążą się z niewzruszalnym domniemaniem, że tak właśnie jest. W przeciwnym wypadku zarówno art. 4 i 7 dyrektywy 92/85, jak i reguły dowodowe przewidziane w art. 19 dyrektywy 2006/54 zostałyby pozbawione wszelkiej skuteczności (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2017 r., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, pkt 74).

82 Należy dodać, że te same reguły dowodowe obowiązują w kontekście art. 5 lub, w odpowiednim wypadku, art. 7 ust. 2 dyrektywy 92/85. W szczególności w zakresie, w jakim pracownica karmiąca piersią wnosi o urlop na cały okres niezbędny dla ochrony jej zdrowia lub bezpieczeństwa i przedstawia dowody mogące wskazywać, że środki ochronne przewidziane w art. 5 ust. 1 i 2 albo w art. 7 ust. 2 akapit pierwszy tej dyrektywy nie są możliwe do wprowadzenia, pracodawca powinien wykazać, że takie środki były technicznie lub obiektywnie możliwe i można ich było racjonalnie wymagać w sytuacji zainteresowanej pracownicy.

83 Biorąc powyższe pod uwagę, na pytania od drugiego do czwartego trzeba udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 należy dokonywać w ten sposób, że ma on zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której pracownica, której odmówiono wydania zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego istnienie zagrożenia dla karmienia piersią występującego na jej stanowisku pracy, a w konsekwencji świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, kwestionuje przed sądem krajowym lub innym właściwym organem danego państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy, w sytuacji gdy pracownica ta przedstawia okoliczności mogące sugerować, że ocena ta nie zawierała konkretnej analizy, uwzględniającej jej indywidualną sytuację, a tym samym pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego. Obowiązkiem strony pozwanej jest wówczas udowodnienie, że taka ocena zagrożeń faktycznie obejmowała taką konkretną analizę i że w konsekwencji nie doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji.

W przedmiocie kosztów

84 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (piąta izba) orzeka, co następuje:

1) **Wykładni art. 7 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią należy dokonywać w ten sposób, że znajduje on zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której zainteresowana pracownica wykonuje pracę zmianową, w ramach której wyłącznie część swoich obowiązków wykonuje w porze nocnej.**

2) **Wykładni art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana) należy dokonywać w ten sposób, że ma on zastosowanie do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której pracownica, której odmówiono wydania zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego istnienie zagrożenia dla karmienia piersią występującego na jej stanowisku pracy, a w konsekwencji świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, kwestionuje przed sądem krajowym lub innym właściwym organem danego państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy, w sytuacji gdy pracownica ta przedstawia okoliczności mogące sugerować, że ocena ta nie zawierała konkretnej analizy, uwzględniającej jej indywidualną sytuację, a tym samym pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego. Obowiązkiem strony pozwanej jest wówczas udowodnienie, że taka ocena zagrożeń faktycznie obejmowała taką konkretną analizę i że w konsekwencji nie doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji.**

Podpisy