A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2018. szeptember 19.*

„Előzetes döntéshozatal – 92/85/EGK irányelv – 4.,5., és 7. cikk – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Szoptató munkavállaló – Éjszakai munka – Részben éjszakai időben, többműszakos munkarendben végzett munka – A munkaköri kockázatok értékelése – Megelőző intézkedések – Az érintett női munkavállaló által történő vitatás – 2006/54/EK irányelv – 19. cikk – Egyenlő bánásmód – A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés – Bizonyítási teher”

A C-41/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (a galíciai autonóm közösség felsőbírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2017. január 25-én érkezett, 2016. december 30-i határozatával terjesztett elő az

Isabel González Castro

és

a **Mutua Umivale**,

a **Prosegur España SL**,

az **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: J. L. da Cruz Vilaça tanácselnök, E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger és F. Biltgen (előadó) bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: L. Carrasco Marco tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. február 22-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) képviseletében P. García Perea és A. Lozano Mostazo, meghatalmazotti minőségben,

– a spanyol kormány képviseletében S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

– a német kormány képviseletében T. Henze és D. Klebs, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében S. Pardo Quintillán és A. Szmytkowska, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2018. április 26-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 4-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (átdolgozott szöveg) (HL 2006. L 204., 23. o.) 19. cikke (1) bekezdésének értelmezésére, valamint a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL 1992. L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) 4., 5. és 7. cikkének értelmezésére irányul.

2 Ezt a kérelmet az Isabel González Castro és a Mutua Umivale, a munkáltatója, a Prosegur España SL (a továbbiakban: Prosegur), illetve az Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (országos szociális biztonsági intézet, Spanyolország; a továbbiakban: INSS) között a munkaszerződése felfüggesztésének és a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás odaítélésének ez utóbbi felek által történő elutasítása tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 92/85 irányelv

3 A 92/85 irányelv első, nyolcadik, kilencedik, tizedik, tizenegyedik és tizennegyedik preambulumbekezdése szerint:

„mivel [az EGK-]Szerződés 118a. cikke előírja, hogy a Tanács irányelvek útján minimumkövetelményeket fogadjon el azért, hogy különösen a munkakörnyezet tekintetében javításokat ösztönözzön a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének érdekében;

[…]

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sok tekintetben különös kockázati csoportnak tekintendők, és intézkedéseket kell hozni biztonságuk és egészségük védelme érdekében;

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését;

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók számára egyes tevékenységek a veszélyes anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatával járhatnak; mivel ezért ezeket a kockázatokat ki kell értékelni, és ezen értékelés eredményéről a női munkavállalókat, illetve képviselőiket tájékoztatni kell;

mivel rendelkezéseket kell hozni ezeknek a női munkavállalóknak a védelmére, ha az ilyen értékelés a női munkavállalók biztonságát vagy egészségét veszélyeztető kockázatot tár fel;

[…]

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi számukra, hogy jogosultak legyenek a szülés előtt, illetve után kiadott, legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, és szükségessé teszi a legalább kéthetes kötelező szülési szabadságot, amelyet a szülés előtt, illetve után kell kiadni;

[…]”

4 A 92/85 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése előírja:

„Ennek az irányelvnek, amely a [munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.)] 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a tizedik egyedi irányelv, az a célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.”

5 Ezen irányelv „Fogalommeghatározások” című 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

[…]

c) szoptató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít [helyesen: minősítenek], és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.”

6 Ezen irányelv 3. cikke előírja:

„(1) A Bizottság a tagállamokkal konzultálva és a munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottság segítségével iránymutatásokat dolgoz ki a 2. cikk szerinti munkavállalók biztonsága és egészsége szempontjából veszélyesnek tekintett vegyi, fizikai és biológiai anyagok és ipari eljárások értékeléséről.

Az első albekezdésben említett iránymutatások vonatkoznak a 2. cikkben meghatározott munkavállalók által végzett munkával kapcsolatos mozgásra, testtartásra, mentális és fizikai fáradtságra, illetve a fizikai és mentális stressz egyéb fajtáira.

(2) Az (1) bekezdésben említett iránymutatások célja, hogy alapul szolgáljanak a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékeléshez.

E célból a tagállamok tájékoztatják ezekről az irányelvekről az egyes tagállamok munkáltatóit és női munkavállalóit, és/vagy képviselőiket.”

7 A 92/85 irányelv 3. cikkében említett iránymutatások jelen ügy szempontjából releváns változata a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra vonatkozóan veszélyesnek tartott vegyi, fizikai és biológiai anyagok, valamint ipari eljárások értékelésére vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2000. november 20-i bizottsági közleményben találhatók (COM(2000) 466 végleges, a továbbiakban: iránymutatások).

8 A kockázatértékelést és a munkavállalók tájékoztatását illetően a 92/85 irányelv 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkáltató értékelést készít az I. mellékletben nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát valószínűleg magában foglaló tevékenységek esetében a 2. cikkben meghatározott munkavállalók expozíciójának jellegéről, mértékéről és időtartamáról az érintett vállalkozásban, illetve telephelyen, közvetlenül vagy a 89/391/EGK irányelv 7. cikkében említett védő és megelőző szolgáltatások igénybevételével, annak érdekében, hogy:

– értékelje a 2. cikkben meghatározott munkavállalók terhességére vagy szoptatására gyakorolt esetleges hatásokat, illetve a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat; és

– eldöntse, hogy milyen intézkedéseket kell hoznia.

(2) A [89/391] irányelv 10. cikkének sérelme nélkül, a 2. cikkben meghatározott munkavállalókat és a vállalkozásnál, illetve telephelyen a 2. cikkben említett helyzetek valamelyike által vélhetően érintett munkavállalókat, illetve képviselőiket tájékoztatni kell az (1) bekezdésben említett értékelés eredményeiről, illetve a munkahelyi egészségvédelem és biztonság érdekében meghozandó minden intézkedésről.”

9 A kockázatértékelés következményeit illetően ezen irányelv 5. cikkének (1)–(3) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) A [89/391] irányelv 6. cikkének sérelme nélkül, ha a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékelés a 2. cikkben meghatározott munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával a munkavállaló kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni.

(2) Ha az ilyen munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítása technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket e munkavállaló más munkakörbe helyezése érdekében.

(3) Ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállalónak [helyesen: munkavállaló számára] a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően szabadságot kell biztosítani a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra.”

10 A 92/85 irányelv „Éjszakai munka” című 7. cikke így rendelkezik:

„(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók ne legyenek kötelezhetők terhességük időszakában, valamint a szülést követő – a biztonság és egészségvédelem tekintetében illetékes nemzeti hatóság által meghatározott – időszakban éjszaka dolgozni, azzal a feltétellel, hogy az érintett munkavállaló – az egyes tagállamok által meghatározott szabályok szerint – orvosi igazolással tanúsítja, hogy ez szükséges biztonsága vagy egészsége érdekében.

(2) Az (1) bekezdésben említett intézkedéseknek – a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően – biztosítaniuk kell a lehetőséget:

a) a nappali munkába történő áthelyezésre; vagy

b) a munkából való távolmaradásra vagy a szülési szabadság meghosszabbítására, ha az áthelyezés technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg."

A 2006/54 irányelv

11 A 2006/54 irányelvnek „Az irányelv célja" című 1. cikke a következőket írja elő:

„Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;

b) a díjazást is magában [helyesen: magukban] foglaló munkafeltételek;

c) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek.

Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz továbbá annak érdekében, hogy megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítsa ezek megvalósításának fokozott eredményességét."

12 Ezen irányelv „Fogalommeghatározások" című 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

a) közvetlen megkülönböztetés [helyesen: közvetlen hátrányos megkülönböztetés]: ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának;

b) közvetett megkülönböztetés [helyesen: közvetett hátrányos megkülönböztetés]: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[…]

(2) Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] magában foglalja az alábbiakat:

[…]

c) egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a [92/85] irányelv értelmében."

13 Az említett irányelv 14. cikkének (1) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés tilalmát kiterjeszti többek között a munkafeltételekre, és az alábbiakat írja elő:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[…]

c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint [az EK-]Szerződés 141. cikkében előírt díjazást;

[…]”

14 A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében a bizonyítási teherre és az igazságszolgáltatáshoz való jogra vonatkozóan ezen irányelv 19. cikkének (1) és (4) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] lehet következtetni.

[…]

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni továbbá:

a) [az EK-]Szerződés 141. cikkében és, amennyiben a nemi alapon történő megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] áll fenn, a [92/85] irányelv és [az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvben (HL 1996. L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.)] említett esetekben;

[…]”

A 2003/88/EK irányelv

15 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) (14) preambulumbekezdése értelmében:

„Ennek az irányelvnek a rendelkezései helyett a munkavállalók egyes csoportjai tekintetében a többek között a pihenő időre, a munkaidőre, az éves szabadságra és az éjszakai munkára vonatkozó, más közösségi szabályokban található különös előírásokat kell alkalmazni.”

16 Ezen irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke értelmében:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

[…]

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

[…]”

17 Az említett irányelv „Meghatározások” című 2. cikkének 3. és 4. pontja a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

[…]

3. »éjszakai idő«: az, a nemzeti jog által meghatározott időtartam, amely nem kevesebb, mint hét óra, és amelyik minden esetben magába foglalja az éjfél és 5.00. közötti időszakot;

4. éjszakai munkát végző munkavállaló:

a) egyrészről az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez; és

b) másrészről az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, az érintett tagállamnak a következők alapján történő meghatározása értelmében:
   i. nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően; vagy
   ii. kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között, nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján;

[…]”

A spanyol jog

18 A szoptatás ideje alatt fennálló kockázat után fizetett ellátást a spanyol jogrendbe a 2007. március 22-i Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 3/2007. sz. alkotmányos törvény; a BOE 2007. március 23-i 71. száma, 12611. o.; a továbbiakban: 3/2007. sz. törvény) vezette be.

19 A 3/2007. sz. törvény célja az, hogy elősegítse a nőknek a munka világába történő beilleszkedését, lehetővé téve számukra a hivatás és a magánélet, illetve családi élet összehangolását.

20 E törvény tizenkettedik kiegészítő rendelkezése az 1995. november 8-i Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (a munkahelyi kockázatok megelőzéséről szóló 31/1995. sz. törvény, a BOE 1995. november 10-i 269. száma, 32590. o.; a továbbiakban: 31/1995. sz. törvény) 26. cikkének módosításához vezetett, és ily módon intézményesült a női munkavállaló és az újszülött védelme a szoptatás ideje alatt fennálló veszélyhelyzetekkel szemben, amennyiben a munkakörrel kapcsolatos munkafeltételek káros hatással lehetnek a női munkavállaló vagy a gyermek egészségre.

21 A 31/1995. sz. törvénynek konkrétan a 92/85 irányelv 4. és 7. cikkét a belső jogba átültető 26. cikke a következőképpen szól:

„(1) A kockázatok jelen törvény 16. cikkében említett értékelése [a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének érdekében] magában foglalja a várandós vagy gyermekágyas munkavállalók olyan anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettsége jellegének, mértékének és időtartamának meghatározását, amelyek kedvezőtlen hatással lehetnek a munkavállalók vagy a magzat egészségére bármely olyan tevékenység során, amely meghatározott kockázattal járhat. Amennyiben az értékelés az említett munkavállalók biztonságára és egészségére veszélyt jelentő kockázatot, vagy ezek terhességére vagy szoptatására gyakorolt lehetséges hatást mutat ki, a munkáltató elfogadja a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek vagy munkaidejének módosításával az ezen kockázatnak való kitettséget el lehessen kerülni.

Ezek az intézkedések szükség esetén magukban foglalják az éjszakai munkavégzés, illetve a váltott műszakban történő munkavégzés teljesítésének mellőzését.

(2) Ha a munkafeltételek, illetve a munkaidő módosítása nem valósítható meg, vagy e módosítás ellenére a munkaköri körülmények kedvezőtlen hatással lehetnek a várandós munkavállaló vagy a magzat egészségére, és ezt az [INSS] orvosi szolgálata vagy a Mutuas [szociális szervezetek] igazolják – azon osztályt illetően, amelynek tekintetében a munkáltató fedezetet nyújt a foglalkozási kockázatokkal szemben – a Servicio Nacional de Salud [(nemzeti egészségügyi szolgálat, Spanyolország)] azon orvosának jelentésével együtt, akihez a munkavállaló orvosi szempontból fordul, ez utóbbinak eltérő és az állapotának megfelelő munkakört kell ellátnia, vagy ilyen tisztséget kell betöltenie. A munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel folytatott előzetes egyeztetést követően meg kell határoznia az ebben a tekintetben a kockázattal nem járó munkaköröket feltüntető listát.

A munkakör vagy feladatkör megváltoztatása a funkcionális mobilitásra alkalmazandó szabályokkal és feltételekkel összhangban történik, és addig marad érvényben, ameddig a munkavállaló egészségi állapota nem teszi lehetővé a korábbi munkakörbe történő visszahelyezését.

[…]

(3) Ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállaló szerződését a terhességét veszélyeztető kockázat miatt fel lehet függeszteni a [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (az 1995. március 24-i 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelettel elfogadott, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt változata, a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o.)] 45. cikke (1) bekezdésének d) pontjában foglaltak szerint, a biztonságának és egészségének védelméhez szükséges időtartamra, amely időtartam alatt továbbra sem lehetséges a korábbi munkakörébe vagy az állapotának megfelelő más munkakörbe való visszatérés.

(4) Az e cikk (1) és (2) bekezdésében foglaltak alkalmazandók a szoptatás időtartamára is, ha a munkafeltételek kedvezőtlen hatással lehetnek a nő vagy a gyermek egészségére, és ezt az [INSS] orvosi szolgálata vagy a szociális szervezet igazolja azon szervezeti egységet illetően, amelynek tekintetében a munkáltató fedezetet nyújt a foglalkozási kockázatokkal szemben, a nemzeti egészségügyi szolgálat azon orvosának jelentésével együtt, akihez a munkavállaló vagy annak gyermeke orvosi ellátásért fordul. Az érintett munkavállaló szerződését a kilenc hónaposnál kisebb gyermekek szoptatását veszélyeztető kockázat miatt fel is lehet függeszteni az [1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelet] 45. cikke (1) bekezdésének d) pontjában foglaltak szerint, amennyiben az e cikk (3) bekezdésében előírt körülmények fennállnak.

[…]”

22 A 3/2007. sz. törvény tizennyolcadik kiegészítő rendelkezése úgy módosította a spanyol jogi szabályozást, hogy a szoptatás idejét kifejezetten elismerte olyan helyzetként, mint amely a 1994. június 20-i 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 (1/1994. sz. királyi törvényerejű rendelettel elfogadott társadalombiztosításról szóló általános törvény, a BOE 1994. június 29-i 154. száma, 20658. o.; a továbbiakban: a társadalombiztosításról szóló általános törvény).

23 A társadalombiztosításról szóló általános törvény 135 bis cikke így rendelkezik:

„Védett helyzet.

A szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni támogatás tekintetében védett helyzetnek minősül a munkaszerződés felfüggesztésének időtartama abban az esetben, ha a munkavállalót a helyzetének megfelelő más munkakörbe kell helyezni a 31/1995. sz. törvény 26. cikkének (4) bekezdése alapján, és ez az áthelyezés technikai vagy objektív okokból vagy megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg.”

24 A szociális biztonságról szóló általános törvény 135 ter cikke szerint:

„Pénzbeli ellátások.

A szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni támogatás a munkavállalónak az e törvény által a terhesség ideje alatt fennálló kockázat utáni támogatás tekintetében előírt időtartamban és feltételek mellett jár, és megszűnik, amikor a gyermek betölti a kilenc hónapos életkort, kivéve, ha a kedvezményezett a korábbi munkakörébe vagy a helyzetének megfelelő más munkakörbe korábban visszatér.”

25 Ami az eljárási jogot illeti, a 2011. október 10-i Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (a szociális ügyek bíróságának szabályozásáról szóló 36/2011. sz. törvény, a BOE 2011. október 11-i 245. száma, 106584. o.; a továbbiakban: Ley 36/2011) 96. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A bizonyítási teher a hátrányos megkülönböztetéssel és a munkahelyi balesetekkel kapcsolatos ügyekben

(1) Azokban a perekben, amelyekben a felperes érvei arra utalnak, hogy megalapozott jelei vannak a nem, szexuális irányultság vagy szexuális identitás, faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékosság, kor, üldöztetés és az alapvető jogok vagy szabadság megsértésének bármely más esete alapján történő hátrányos megkülönböztetésnek, az alperesnek kell objektíve, észszerűen és kellően bizonyítottan igazolni az alkalmazott intézkedéseket és arányosságukat.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

26 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy I. González Castro biztonsági őrként dolgozik a Prosegurnál.

27 2014. november 8-án fiúgyermeket szült, akit szoptatott.

28 2015 márciusától I. González Castro egy bevásárlóközpontban látja el feladatait, nyolcórás változó műszakban.

29 Munkahelyén a biztonsági szolgálatot általában egy másik biztonsági őrrel együtt látja el, az alábbi műszakok kivételével, amikor egyedül van szolgálatban: hétfőtől csütörtökig éjféltől 8 óráig, péntekenként 2-től 8 óráig, szombatonként 3-tól 8 óráig és vasárnaponként 1-től 8 óráig.

30 I. González Castro a Mutua Umivale, a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések kockázatára kiterjedő biztosítást nyújtó nonprofit magánbiztosító előtt a 31/1995. sz. törvény 26. cikkében meghatározott, a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás megszerzésére irányuló eljárást indított. Ennek érdekében a nemzeti jogszabályoknak megfelelően azt kérte a biztosítótól, hogy a szoptatási időszak alatti munkahelyi kockázat fennállását megállapító orvosi igazolást állítson ki számára.

31 Mivel a Mutua Umivale elutasította a kérelmét, panaszt nyújtott be, amelyet szintén elutasítottak.

32 I. González Castro ezen elutasítással szemben keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Social nº3 de Lugo (lugói 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság) előtt.

33 Mivel a keresetét elutasították, I. González Castro ezen ítélet ellen fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Tribunal Superior de Justicia de Galiciához (a galíciai autonóm közösség felsőbírósága, Spanyolország).

34 A kérdést előterjesztő bíróság elsősorban arra vár választ, hogy a 92/85 irányelv 7. cikke értelmében vett „éjszakai munka” fogalma hogyan értelmezendő, ha arra – mint az előtte folyamatban lévő ügyben – többműszakos munkarend keretében kerül sor. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a szoptató munkavállalókat, akik többműszakos munkarendben végeznek munkát, amelynek keretében néhány műszakot éjszakai munkaidőben kell ledolgozniuk, ugyanaz a védelem illeti meg, mint a teljes mértékben éjszakai munkát végző, szoptató munkavállalókat.

35 Másodsorban a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy nem kizárt, hogy I. González Castro munkaköri kockázatainak az 31/1995. sz. törvénynek a 92/85 irányelv 4. és 7. cikkét átültető 26. cikkének megfelelően a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás megszerzésére irányuló eljárásban elvégzendő értékelése nem volt helytálló, és hogy a munkaköre valójában a biztonságát és egészségét érintő kockázatot rejt magában, különösen amiatt, hogy többműszakos munkarendben éjszakai munkát végez, és egyes műszakokat egyedül teljesít, miközben be kell járnia az épületet, a vészhelyzetekre, így a bűncselekményekre, tűzvészekre vagy bármely más váratlan eseményre reagálnia kell, és mivel nem bizonyított, hogy van-e a munkahelyen szoptatásra vagy adott esetben az anyatej fejésére alkalmas hely.

36 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy alkalmazandók-e a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdésében előírt, a bizonyítási teher megfordulására vonatkozó szabályok egy olyan helyzetre, mint amely az előtte folyamatban lévő ügy tárgyát képezi, és ha igen, hogyan kell alkalmazni ezt a rendelkezést, mégpedig abból a szempontból nézve, hogy az érintett női munkavállaló vagy pedig az alperes – akár a munkáltató, akár a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátást folyósító szervezet – köteles azt bizonyítani, hogy az érintett női munkavállaló munkafeltételeinek módosítása vagy más munkakörbe helyezése technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg.

37 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (a galíciai autonóm közösség felsőbírósága) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [92/85 irányelv] 7. cikkét, hogy az éjszakai munka, amelynek végzésére a 2. cikkben említett női munkavállalók – a szoptatási időszakban lévő női munkavállalókat is beleértve – nem kötelezhetők, nemcsak a teljes mértékben éjszakai munkaidőben végzett munkát, hanem a többműszakos munkarendben végzett munkát is magában foglalja, ha a jelen esethez hasonlóan ezen műszakok közül néhányat éjszakai munkaidőben kell ledolgozni?

2) Egy olyan jogvitában, amelyben a valamely női munkavállaló szoptatási időszaka alatt fennálló kockázatokat vitatják, alkalmazni kell-e a [2006/54 irányelvnek] – a spanyol jogba a többek között a [Ley 36/2011] 96. cikkének (1) bekezdésével átültetett – 19. cikke (1) bekezdése szerinti bizonyítási teherre vonatkozó, a [92/85 irányelvnek] – a spanyol jogba [a 31/1995. sz. törvény] 26. cikkével átültetett – 5. cikkében előírt feltételekkel összefüggésben értelmezett külön szabályokat a női munkavállalónak a szoptatási időszak alatti munkavégzés alóli mentesítése tekintetében, és adott esetben a belső jogban az e helyzethez kapcsolódó ellátás elismerése érdekében a [92/85 irányelv] 11. cikke (1) bekezdésének megfelelően?

3) Értelmezhető-e úgy a [2006/54 irányelv] 19. cikkének (1) bekezdése, hogy egy olyan jogvitában, amelyben a szoptatási időszak alatti kockázat fennállását a [92/85 irányelvnek] – a spanyol jogrendbe [az LPRL] 26. cikkével átültetett – 5. cikkében előírt, munkavégzési kötelezettség alóli mentesítéssel együtt vitatják, a következő tények olyan tényeknek minősülnek, »amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni«: i. a munkavállaló többműszakos munkarendben nyújt biztonsági őrként szolgáltatásokat, néhány műszakban éjszakai munkaidővel, amelyet ráadásul egyedül tölt el, és ezenkívül, ii. a feladatai közé tartozik az épület rendszeres bejárása, és szükség esetén sürgős eseteket kezel (bűncselekmények, tűzvészek vagy egyéb váratlan események), anélkül hogy egyébként iii. a munkahelyen a szoptatásra vagy adott esetben a fejésre alkalmas helyet biztosítanának?

4) Azon tények bizonyítását követően, »amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni«, a [2006/54 irányelvnek] a [92/85 irányelv] 5. cikkével – amelyet [a 31/1995. sz. törvény] 26. cikke ültet át a spanyol jogrendbe – összefüggésben értelmezett 19. cikke (1) bekezdése alapján egy olyan jogvitában, amelyben a szoptatással kapcsolatos kockázat fennállása a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítéssel együtt képezi a vita tárgyát: a szoptatási időszak alatt megkövetelhető-e a munkavállalótól, hogy a munkavégzés alól – a [92/85 irányelv] 5. cikkének (2) és (3) bekezdését átültető – belső jogszabályok szerinti mentesítés érdekében bizonyítsa, hogy a munkafeltételek, és/vagy a munkaidő módosítása technikailag vagy objektíve nem valósítható meg, vagy észszerűen nem követelhető, és egyébként az említett más munkakörbe történő áthelyezés technikailag, illetve objektíve nem valósítható meg, vagy észszerűen nem követelhető? Vagy, éppen ellenkezőleg, az ilyen helyzetek fennállását az alpereseknek kell bizonyítaniuk (a munkáltató és azon intézmény, amely a munkaszerződés felfüggesztéséhez kapcsolódó szociális biztonsági ellátást fedezi)?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

38 Az első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 92/85 irányelv 7. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyben az érintett női munkavállaló többműszakos munkarendben végez munkát, és ennek keretében a feladatai egy részét éjszakai időben teljesíti.

39 E kérdés megválaszolásához emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem szövegkörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi (lásd többek között: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 A 92/85 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók ne legyenek kötelezhetők terhességük időszakában, valamint a szülést követő – a biztonság és egészségvédelem tekintetében illetékes nemzeti hatóság által meghatározott – időszakban éjszaka dolgozni, azzal a feltétellel, hogy az érintett munkavállaló – az egyes tagállamok által meghatározott szabályok szerint – orvosi igazolással tanúsítja, hogy ez szükséges a biztonsága vagy egészsége érdekében.

41 Ugyanezen cikk (2) bekezdés szerinti az (1) bekezdésben említett intézkedéseknek – a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően – biztosítaniuk kell a lehetőséget a nappali munkába történő áthelyezésre vagy a munkából való távolmaradásra vagy a szülési szabadság meghosszabbítására, ha az áthelyezés technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg.

42 E rendelkezés szövegében azonban nem található pontosítás az „éjszakai munka” fogalmának meghatározására vonatkozóan.

43 E tekintetben a 92/85 irányelv 1. cikkéből kitűnik, hogy az EGK-Szerződés 118a. cikke alapján elfogadott irányelvek közé tartozik, amelyek célja, hogy minimumkövetelményeket állapítsanak meg, különösen a munkakörnyezet tekintetében javításokat ösztönözve a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében.

44 Amint azt a főtanácsnok az indítványának 44. pontjában megjegyezte, ugyanez vonatkozik a 2003/88 irányelvre, amely a munkaidő-szervezés terén állapít meg biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeket, és különösen az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjaira alkalmazandó.

45 Márpedig a 2003/88 irányelv 2. cikkének 4. pontja az éjszakai munkát végző munkavállalót akként definiálja, hogy „az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez”, illetve „az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát”. Egyébiránt ugyanezen cikk 3. pontja pontosítja, hogy „éjszakai idő” alatt értendő „az, a nemzeti jog által meghatározott időtartam, amely nem kevesebb, mint hét óra, és amelyik minden esetben magába foglalja az éjfél és 5.00. közötti időszakot”.

46 E rendelkezések szövegéből és különösen „az […] az időtartam”, „munkaidejéből legalább három órában” és „munkaidejének bizonyos hányadában” fordulatokból következik, hogy az olyan női munkavállalót, aki – mint az alapügyben – többműszakos munkarendben végez munkát, és ennek keretében a feladatai egy részét éjszaka teljesíti, úgy kell tekinteni, hogy „éjszakai időben” végez munkát, ennélfogva a 2003/88 irányelv értelmében vett, éjszakai munkát végző munkavállalónak minősül.

47 Meg kell állapítani, hogy mivel a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók érdekében áll az, hogy a 2003/88 irányelv (14) preambulumbekezdésének megfelelően a 92/85 irányelvben az éjszakai munkára vonatkozóan meghatározott külön rendelkezések alkalmazandóak legyenek, különösen az őket ebből a szempontból megillető védelem megerősítése érdekében, e külön rendelkezések nem értelmezhetőek kedvezőtlenebb módon, mint a 2003/88 irányelvben meghatározott, a munkavállalók egyéb kategóriáira alkalmazandó általános rendelkezések.

48 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az olyan női munkavállaló, mint akiről az alapügyben szó van, a 92/85 irányelv 7. cikke értelmében vett „éjszakai munkát” végez, éppen ezért – főszabály szerint – e rendelkezés hatálya alá tartozik.

49 Ezt az értelmezést támasztja alá a 92/85 irányelv 7. cikkének célkitűzése is.

50 Ez utóbbi rendelkezés ugyanis a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókat megillető védelem megerősítésére irányul, és rögzíti azt az elvet, amely szerint ezek a munkavállalók nem kötelesek éjszakai munkát végezni, amennyiben az a biztonságukat és egészségüket veszélyeztető kockázatnak teszi ki őket.

51 Márpedig, amennyiben a szoptató munkavállalót, aki – mint az alapügyben – többműszakos munkarendben végez munkát, ki kellene zárni a 92/85 irányelv 7. cikkének hatálya alól, annak okán, hogy a feladatainak csupán egy részét teljesíti éjszaka, az azzal járna, hogy e rendelkezést bizonyos mértékben megfosztaná hatékony érvényesülésétől. Az érintett női munkavállaló ugyanis a biztonságát és egészségét veszélyeztető kockázatnak lehetne kitéve, és az őt e rendelkezés értelmében megillető védelem jelentős mértékben csökkenne.

52 Azt illetően, hogy a 92/85 irányelv 7. cikkét miként kell alkalmazni egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, pontosítani kell, hogy ahhoz, hogy az érintett női munkavállaló az e cikk (2) bekezdésében felsorolt védelmi intézkedésekben részesülhessen, mégpedig hogy nappali munkába áthelyezzék, vagy mentesítsék a munkavégzés alól, a szóban forgó tagállam által meghatározott szabályok szerinti orvosi igazolással tanúsítania kell, hogy ez szükséges a biztonsága vagy egészsége érdekében. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak meghatározása, hogy a jelen esetben ez a helyzet fennáll-e.

53 A fentiekre tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 92/85 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyben az érintett női munkavállaló többműszakos munkarendben végez munkát, és ennek keretében a feladatai egy részét éjszakai időben teljesíti.

A második, a harmadik és a negyedik kérdésről

54 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon. Ennek fényében a Bíróság feladata adott esetben az előterjesztett kérdések átfogalmazása és ebben az összefüggésben az uniós jog minden olyan rendelkezésének értelmezése, amelyre a nemzeti bíróságoknak az eléjük terjesztett jogviták eldöntése érdekében szükségük van, még akkor is, ha e bíróságok az általuk feltett kérdésekben nem jelölik meg kifejezetten ezeket a rendelkezéseket (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

55 Következésképpen, még ha a kérdést előterjesztő bíróság a második, harmadik és negyedik kérdését formálisan a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének és a 92/85 irányelv 5. cikkének értelmezésére is korlátozta, a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (lásd ebben az értelemben: 2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapügy szempontjából releváns nemzeti szabályozás, mégpedig az 31/1995. sz. törvény 26. cikke ülteti át a nemzeti jogba – egyértelmű különbséget nem téve – konkrétan a 92/85 irányelv 4. és 7. cikkét, és e szabályozás előírja különösen azt, hogy a munkaszerződés a szoptatást veszélyeztető kockázat miatt akkor függeszthető fel, illetve akkor folyósítható ezzel összefüggésben ellátás, ha az érintett női munkavállaló munkakörének értékelése alapján bizonyítást nyer a kockázat fennállása, és a munkafeltételek nem módosíthatók, vagy nem lehetséges a más munkakörbe való áthelyezés.

57 A kérdést előterjesztő bíróság abból az előfeltevésből indul ki, hogy nem kizárt, hogy az érintett női munkavállaló munkaköri kockázatainak a nemzeti szabályozás szerinti értékelése nem volt helytálló, és az e női munkavállaló biztonságát és egészségét érintő kockázat feltárható lett volna többek között a 92/85 irányelv 7. cikkére figyelemmel, különösen amiatt, hogy az említett női munkavállaló többműszakos munkarendben éjszakai munkát végez, és egyes műszakokat egyedül teljesít, miközben be kell járnia az épületet, a vészhelyzetekre, így a bűncselekményekre, tűzvészekre vagy bármely más váratlan eseményre reagálnia kell, és a munkahelyen szoptatásra vagy adott esetben az anyatej fejésére alkalmas hely nem biztosított.

58 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy alkalmazandók-e a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdésében előírt, a bizonyítási teher megfordulására vonatkozó szabályok egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyben egy női munkavállaló, akivel szemben a szoptatási időszak alatti munkahelyi kockázat fennállását megállapító orvosi igazolás kiállítását, ennélfogva pedig a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás folyósítását megtagadták, a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja. Igenlő válasz esetén a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy hogyan kell alkalmazni ezt a rendelkezést, mégpedig abból a szempontból nézve, hogy az érintett női munkavállaló vagy pedig az alperes – akár a munkáltató, akár a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátást folyósító szervezet – köteles azt bizonyítani, hogy az érintett női munkavállaló munkafeltételeinek módosítása vagy más munkakörbe helyezése technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg.

59 E megfontolásokra tekintettel úgy kell érteni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az együttesen vizsgálandó második, harmadik és negyedik kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyben egy női munkavállaló, akivel szemben a szoptatási időszak alatti munkahelyi kockázat fennállását megállapító orvosi igazolás kiállítását, ennélfogva pedig a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás folyósítását megtagadták, a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja, és ha igen, hogyan kell alkalmazni ezt a rendelkezést ilyen esetben.

60 Elsősorban emlékeztetni kell arra, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni.

61 Ezen irányelv 19. cikke (4) bekezdésének a) pontja többek között pontosítja, hogy az ugyanezen cikk (1) bekezdésében foglalt, a bizonyítási terhet megfordító szabályokat kell alkalmazni a 92/85 irányelv hatálya alá tartozó esetekben, amennyiben nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés áll fenn.

62 E tekintetben a Bíróság már megállapította, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése alkalmazandó egy olyan helyzetre, amelyben valamely szoptató munkavállaló a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja, amennyiben azt nem a 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezték el (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 65. pont).

63 Az, hogy a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatait nem a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében foglalt követelményeknek megfelelően értékelték, az ezen irányelv értelmében vett, a nő terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatos, kevésbé kedvező bánásmódban részesítésének tekintendő, és a 2006/54 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja értelmében vett, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 62. és 63. pont).

64 A Bíróság e tekintetben kifejtette, hogy ahhoz, hogy a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatainak értékelése megfeleljen a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerinti követelményeknek, az értékelésnek magában kell foglalnia az érintett női munkavállaló egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot annak meghatározása érdekében, hogy az anya vagy a gyermek egészsége vagy biztonsága veszélynek van-e kitéve (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 51. pont).

65 Másodsorban meg kell jegyezni, hogy a 92/85 irányelv 4. cikkében előírt kockázatértékelés célja a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók, illetve gyermekeik védelme, mivel amennyiben ez az értékelés a női munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve a terhességre vagy a gyermek szoptatására gyakorolt hatást tár fel, a munkáltató ezen irányelv 5. cikke értelmében köteles megtenni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az e kockázatnak való kitettséget el lehessen kerülni.

66 Amint azt a főtanácsnok az indítványának 61. pontjában megjegyezte, 92/85 irányelv 4. cikke az az általános rendelkezés, amely meghatározza, hogy milyen intézkedéseket szükséges meghozni az olyan tevékenységekkel kapcsolatban, amelyek a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók számára valószínűsíthetően különös kockázatot jelentenek. Ezzel szemben az irányelv 7. cikke az éjszakai munka esetében alkalmazandó különös rendelkezés, amelyet az uniós jogalkotó olyan tényezőként ismert el, amely a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók számára különleges kockázattal járhat.

67 Bár a 92/85 irányelv 4. és 7. cikke tehát egyaránt a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkaköri kockázatokkal szembeni védelmére irányul, a 92/85 irányelv 7. cikke ezt a védelmet konkrétan megerősíti azzal az elvvel, amely szerint a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók nem kötelesek éjszakai munkát végezni, amennyiben orvosi igazolással tanúsítják, hogy e védelem szükséges a biztonságuk vagy egészségük érdekében.

68 Éppen ezért a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkaköri kockázatainak a 92/85 irányelv 7. cikkében előírt értékelésére nem vonatkozhatnak az ugyanezen irányelv 4. cikkének (1) bekezdése keretében alkalmazandónál kevésbé szigorú követelmények.

69 Ezt az értelmezést alátámasztja az, hogy az iránymutatások, amelyek célja a 92/85 irányelv 3. cikkének (2) bekezdése szerint az, hogy alapul szolgáljanak a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékeléshez, kifejezetten hivatkoznak az éjszakai munkára.

70 Különösen az iránymutatások 13. oldalán található, a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók többségét érintő általános kockázatok, helyzetek és veszélyek értékelésére vonatkozó részletes táblázatból kitűnik, hogy az éjszakai munka jelentős hatást gyakorolhat a várandós, gyermekágyas vagy szoptató nők egészségére, és hogy a kockázatok az ellátott munka jellegétől, a munkakörülményektől és az érintett egyéntől függően eltérőek lehetnek, ennélfogva pedig

előfordulhat, hogy egyes várandós és szoptató anyák a fokozott fáradtságuk miatt nem lesznek képesek rendszertelen beosztásban vagy késői műszakban dolgozni, éjszakai munkát végezni. Ez a táblázat egyébiránt megelőző intézkedéseket ír elő az éjszakai munkát illetően.

71 Ezenkívül az iránymutatásokból kitűnik, hogy a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatai értékelésének magában kell foglalnia az érintett női munkavállaló egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 46. és 51. pont).

72 Következésképpen úgy kell tekinteni, amint azt a főtanácsnok az indítványának 50. pontjában tette, hogy az érintett munkavállaló munkaköri kockázatainak a 92/85 irányelv 7. cikkére tekintettel elvégzett értékelésének magában kell foglalnia az érintett női munkavállaló egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot annak meghatározása érdekében, hogy az anya, illetve a gyermek egészsége vagy biztonsága veszélynek van-e kitéve. Amennyiben erre a vizsgálatra nem kerül sor, az a 2006/54 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja értelmében vett, a nő terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatos, kevésbé kedvező bánásmódban részesítésének minősül, ami megalapozza az irányelv 19. cikke (1) bekezdésének alkalmazását.

73 E rendelkezés alkalmazásának módját illetően emlékeztetni kell arra, hogy az e rendelkezésben megfogalmazott bizonyítási szabályok nem alkalmazandók akkor, amikor az érintett női munkavállaló a munkafeltételek megváltoztatását kéri, vagy – mint az alapügyben – a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátást kér, és hogy a munkaköri kockázatainak értékelését éppen ezért a 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének, illetve adott esetben a 7. cikkének megfelelően kell elvégezni. Ezek a szabályok csupán egy későbbi szakaszban alkalmazandók, amikor az érintett női munkavállaló ezt a kockázatértékelést valamely bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt megtámadja (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 67. pont).

74 Ebben az esetben, a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének megfelelően a női munkavállalóra – aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett – hárul a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt az olyan tények bizonyítása vagy olyan bizonyítékok szolgáltatása, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

75 Egy olyan helyzetben, mint amely az alapügy tárgyát képezi, ez azt jelenti, hogy az érintett női munkavállalónak kell bizonyítania a szóban forgó tagállam bírósága vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt az azt valószínűsítő tényeket vagy bizonyítékokat, hogy a munkaköri kockázatoknak a különösen a 92/85 irányelv 4. és 7. cikkét átültető nemzeti szabályozásban előírt értékelése nem foglalta magában az egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot, és hogy ennélfogva hátrányos megkülönböztetés érte.

76 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a Bírósághoz benyújtott ügyiratokból kitűnik, hogy I. González Castro a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás megszerzésére irányuló eljárást kezdeményezett a Mutua Umivale előtt, és ennek érdekében, 2015. március 9-én, a szoptatási időszak alatti munkahelyi kockázat fennállását megállapító orvosi igazolás kiállítása iránti kérelmet nyújtott be a Mutua Umivale által biztosított formanyomtatvány formájában.

77 Ebben az eljárásban a Prosegur 2015. március 13-án igazolást küldött a Mutua Umivalénak, amelyben kifejtette, hogy nem szándékozik I. González Castro munkaköréből fakadó munkafeltételeket módosítani, sem pedig őt más munkakörbe áthelyezni, mivel megítélése szerint az általa végzett munka és a munkafeltételei nem befolyásolják a szoptatást.

78 Márpedig ez a Mutua Umivale által biztosított formanyomtatványon kitöltött igazolás nem tartalmaz indokolást arra vonatkozóan, hogy a Prosegur hogyan jutott erre a következtetésre, és nem tűnik ki, hogy a női munkavállaló egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálaton alapult volna.

79 A Mutua Umivalénak az I. González Castro által benyújtott kérelmet elutasító határozata csupán azt tünteti fel, hogy „a munkavállaló által rendelkezésre bocsátott iratok kimerítő vizsgálata alapján, a munkaköre nem jár olyan kockázattal, amely számára hátrányt okozhatna”. E határozathoz mellékelt iratokban a Mutua Umivale hivatkozik a spanyol gyermekgyógyászati egyesület által kidolgozott és az INSS által közzétett, „A szoptatás során felmerülő munkahelyi kockázatok értékelésére vonatkozó útmutatás[ra]”, amely kifejti, hogy a többműszakos munkarendben végzett munka és az éjszakai munka nem jelent veszélyt a szoptatásra. A Mutua Umivale minden további magyarázat nélkül azt is megerősíti, hogy I. González Castro a munkája során nincs kitéve a gyermeke egészségét veszélyeztető káros anyagok hatásának, és hogy a munkafeltételei nem befolyásolják a szoptatást.

80 E körülmények között úgy tűnik, amint azt a főtanácsnok is megállapította az indítványának 70. és 77. pontjában, hogy az I. González Castro munkaköri kockázatainak értékelése nem tartalmazott az egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot, és hogy hátrányos megkülönböztetés érte. Végső soron az előtte folyamatban lévő eljárás tényállásának értékelésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező, kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy valóban ez a helyzet áll-e fenn.

81 Amennyiben igen, úgy az alapügy alperesére hárul annak bizonyítása, hogy a többek között a 92/85 irányelv 4. és 7. cikkét a belső jogba átültető nemzeti szabályozásban előírt kockázatértékelés magában foglalta az I. González Castro egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot, azaz az olyan dokumentumok, mint a munkáltató arra vonatkozó nyilatkozata, hogy az említett női munkavállaló által ellátott feladatok és a munkafeltételei nem befolyásolják a szoptatást, anélkül hogy e megállapítás alátámasztására magyarázatot szolgáltatna, együttesen azzal, hogy a munkaköre nem szerepel a szóban forgó tagállam illetékes hatósága által felállított, a szoptatásra veszélyt jelentő munkakörök listáján, önmagukban nem elegendőek azon megdönthetetlen vélelem felállítására, hogy ez a helyzet áll fenn. Ennek hiányában a 92/85 irányelv 4. és 7. cikke, valamint a 2006/54 irányelv 19. cikkében foglalt szabályok hatékony érvényesülése nem lenne biztosított (lásd ebben az értelemben: 2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 74. pont).

82 Hozzá kell tenni, hogy ugyanezek a bizonyítási szabályok alkalmazandók a 92/85 irányelv 5. cikke, vagy adott esetben a 7. cikkének (2) bekezdése esetében is. Különösen, amennyiben valamely szoptató munkavállaló a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra biztosított szabadságolást kér, és annak bemutatására alkalmas bizonyítékokat szolgáltat, hogy az ezen irányelv 5. cikkének (1) és (2) bekezdésében vagy 7. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében meghatározott védelmi intézkedések nem voltak lehetségesek, akkor a munkáltatóra hárul annak bizonyítása, hogy ezek az intézkedések az érintett női munkavállaló helyzetében technikai vagy objektív okból megvalósíthatók, illetve észszerűen megkövetelhetők voltak.

83 A fenti megfontolások összességére tekintettel a második, harmadik és negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyben egy női munkavállaló, akivel szemben a szoptatási időszak alatti munkahelyi kockázat fennállását megállapító orvosi igazolás kiállítását, ennélfogva pedig a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás folyósítását megtagadták, a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja, amennyiben ez a női munkavállaló azt valószínűsítő bizonyítékokat szolgáltat, hogy ez az értékelés nem tartalmazott az egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot, és ez alapján feltételezhető, hogy a 2006/54 irányelv értelmében vett, nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg; ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Ebben az esetben az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy az említett értékelés valóban tartalmazott ilyen egyedi vizsgálatot, és hogy ennélfogva nem sérült a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve.

A költségekről

84 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

1) **A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyben az érintett női munkavállaló többműszakos munkarendben végez munkát, és ennek keretében a feladatai egy részét éjszaka teljesíti.**

2) **A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 4-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amely az alapügy tárgyát képezi, amelyben egy női munkavállaló, akivel szemben a szoptatási időszak alatti munkahelyi kockázat fennállását megállapító orvosi igazolás kiállítását, ennélfogva pedig a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni ellátás folyósítását megtagadták, a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja, amennyiben ez a női munkavállaló azt valószínűsítő bizonyítékokat szolgáltat, hogy ez az értékelés nem tartalmazott az egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot, és ez alapján feltételezhető, hogy a 2006/54 irányelv értelmében vett, nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg; ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.**

   Ebben az esetben az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy az említett értékelés valóban tartalmazott ilyen egyedi vizsgálatot, és hogy ennélfogva nem sérült a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve.

Aláírások