Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

19. september 2018*

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 92/85/EMÜ – Artiklid 4, 5 ja 7 – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse – Rinnaga toitev töötaja – Öötöö – Osaliselt öösel tehtav vahetustega töö – Töökohal esinevate riskide hindamine – Ennetusmeetmed – Asjaomase töötaja poolt vaidlustamine – Direktiiv 2006/54/EÜ – Artikkel 19 – Võrdne kohtlemine – Sooline diskrimineerimine – Tõendamiskoormis

Kohtuasjas C-41/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) 30. detsembri 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 25. jaanuaril 2017, menetluses

Isabel González Castro

versus

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president J. L. da Cruz Vilaça, kohtunikud E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger ja F. Biltgen (ettekandja),

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: ametnik L. Carrasco Marco,

arvestades kirjalikku menetlust ja 22. veebruari 2018. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

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

– Hispaania valitsus, esindaja: S. Jiménez García,

– Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja D. Klebs,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

– Euroopa Komisjon, esindajad: S. Pardo Quintillán ja A. Szmytkowska,

olles 26. aprilli 2018. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT 2006, L 204, lk 23; parandus ELT 2015, L 23, lk 20) artikli 19 lõiget 1 ning nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) artikleid 4, 5 ja 7.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses ühelt poolt Isabel González Castro ja teiselt poolt Mutua Umivale (edaspidi „kindlustusandja Umivale“), I. González Castro tööandja Prosegur España SLi (edaspidi „Prosegur“) ja Instituto Nacional de la Seguridad Sociali (INSS) (riiklik sotsiaalkindlustusamet, Hispaania) (edaspidi „INSS“) vahel seoses viimati nimetatud asutuste keeldumisega peatada I. González Castro tööleping ja määrata talle rinnaga toitmise ajal esineva riski eest rahaline hüvitis.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 92/85

3 Direktiivi 92/85 esimene, kaheksas kuni üheteistkümnes ja neljateistkümnes põhjendus näevad ette järgmist:

„[EMÜ] asutamislepingu artiklis 118a on sätestatud, et nõukogu võtab direktiividega vastu miinimumnõuded eelkõige töökeskkonna parandamiseks, selleks et kaitsta töötajate ohutust ja tervist;

[…]

rasedaid, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvaid töötajaid tuleb mitmel põhjusel käsitleda omaette riskigruppidena ning võtta meetmed nende ohutuse ja tervise suhtes;

rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele;

mõned tegevusliigid võivad seada rasedad, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvad töötajad konkreetsesse ohtu sattuda kokkupuutesse ohutegurite, ohtlike protsesside või töötingimustega; seetõttu tuleb selliseid riske hinnata ja riskianalüüsi tulemus tuleb edastada naistöötajatele ja/või nende esindajatele;

juhul kui selle hindamise tulemus peaks näitama riski naistöötaja ohutusele või tervisele, tuleb tagada töötaja kaitse;

[…]

rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate vastuvõtlikkus tingib vajaduse anda neile õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkematu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust ning vähemalt kahenädalane kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust;

[…]“

4 Direktiivi 92/85 artikli 1 lõige 1 näeb ette:

„Käesoleva direktiivi, mis on kümnes üksikdirektiiv [nõukogu 12. juuni 1989. aasta] direktiivi 89/391/EMÜ [töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349)] artikli 16 lõike 1 tähenduses, eesmärk on rakendada meetmeid, soodustamaks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamist.“

5 Direktiivi artikkel 2 „Mõisted“ sätestab:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

c) *rinnaga toitev töötaja* – rinnaga toitev töötaja siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast.“

6 Direktiivi artikkel 3 näeb ette:

„1. Liikmesriikidega konsulteerides ning tööohutuse, töötervishoiu ja tööhügieeni nõuandekomitee abiga koostab komisjon juhendid artiklis 2 määratletud töötajatele ohtlikuks või tervistkahjustavaks peetavate keemiliste, füüsikaliste ja bioloogiliste ohutegurite ning tööstusprotsesside hindamiseks.

Esimeses lõigus viidatud juhendid käsitlevad ka liigutusi ja asendeid, vaimset ja füüsilist väsimust ning muud tüüpi vaimset või füüsilist stressi, mis on seotud artiklis 2 määratletud töötajate tehtava tööga.

2. Lõikes 1 nimetatud juhendite eesmärk on olla aluseks artikli 4 lõikes 1 viidatud hindamisele.

Sel eesmärgil juhivad liikmesriigid vastavas liikmesriigis kõikide tööandjate ja kõikide naistöötajate ja/või nende esindajate tähelepanu nendele juhenditele.“

7 Direktiivi 92/85 artiklis 3 nimetatud juhendid on käesolevas kohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis ära toodud komisjoni 20. novembri 2000. aasta teatises juhendite kohta rasedatele, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvatele naistöötajatele ohtlikuks või tervistkahjustavaks peetavate keemiliste, füüsikaliste ja bioloogiliste ohutegurite ning tööstusprotsesside hindamiseks (KOM(2000) 466 (lõplik/2); edaspidi „juhendid“).

8 Direktiivi 92/85 artiklis 4 on riskide hindamise ja selle tulemustest töötajate teavitamise kohta sätestatud järgmist:

„1. Kõikide tegevuste puhul, mis võivad tõenäoliselt kaasa tuua konkreetse ohu sattuda kokkupuutesse ohutegurite, protsesside või töötingimustega, mille mittetäielik loetelu on esitatud I lisas, hindab tööandja kas otse või [direktiivi 89/391] artiklis 7 nimetatud kaitse- ja ennetusmeetmete abil nende iseloomu, määra ja mõjuaega artiklis 2 määratletud töötajatele asjaomases ettevõttes ja/või asutuses, selleks et:

– hinnata mis tahes riski artiklis 2 määratletud töötaja ohutusele või tervisele ning võimalikku mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele,

– otsustada, milliseid meetmeid tuleks võtta.

2. Ilma et see piiraks [direktiivi 89/391] artikli 10 kohaldamist, teavitatakse vastava ettevõtte ja/või asutuse artiklis 2 määratletud töötajaid ja töötajaid, kes tõenäoliselt võivad olla ühes artiklis 2 nimetatud olukordadest, ja/või nende esindajaid lõikes 1 nimetatud hindamise tulemustest ja kõikidest meetmetest, mida rakendatakse ohutuse ja tervise tagamiseks tööl.“

9 Direktiivi artikli 5 lõigetes 1–3 on hindamistulemustest lähtuvalt võetavate meetmetega seoses sätestatud järgmist:

„1. Ilma et see piiraks [direktiivi 89/391] artikli 6 kohaldamist, kui artikli 4 lõikes 1 nimetatud hindamise tulemused toovad ilmsiks ohu artiklis 2 määratletud ohutusele või tervisele või mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele, võtab tööandja vajalikud meetmed tagamaks, et asjaomase töötaja töötingimuste ja/või töötundide ajutise reguleerimisega oleks töötaja kokkupuude sellise ohuga välistatud.

2. Kui töötingimuste ja/või töötundide reguleerimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik, võtab tööandja vajalikud meetmed, et viia asjaomane töötaja üle teisele tööle.

3. Kui teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik, antakse asjaomasele töötajale puhkust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kogu ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitsmiseks.“

10 Direktiivi 92/85 artiklis 7 „Öötöö“ on sätestatud:

„1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 nimetatud töötajaid ei kohustata tegema öötööd raseduse ajal ning sünnitusele järgneval ajavahemikul, mille määrab kindlaks riigi pädev tööohutus- ja töötervishoiuasutus, kui vastavalt liikmesriikides sätestatud korrale esitatakse arstitõend selle kohta, et see on vajalik asjaomase töötaja ohutuse ja tervise tagamiseks.

2. Lõikes 1 nimetatud meetmed peavad sisaldama võimalust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kas:

a) minna üle päevasele tööle

või

b) saada puhkust või pikendada rasedus- ja sünnituspuhkust, kui selline üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik.“

Direktiiv 2006/54

11 Direktiivi 2006/54 artiklis 1 „Eesmärk“ on ette nähtud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

a) töö saamine, sealhulgas edutamine ja kutseõpe;

b) töötingimused, sealhulgas töötasu;

c) kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid.

See sisaldab ka sätteid, millega tagatakse asjakohaste menetluste kehtestamine nimetatud põhimõtte tõhusamaks rakendamiseks.“

12 Direktiivi artikkel 2 „Mõisted“ sätestab:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *otsene diskrimineerimine* – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;

b) *kaudne diskrimineerimine* – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[…]

2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:

[…]

c) naise halvem kohtlemine seoses raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega direktiivi [92/85] tähenduses.“

13 Direktiivi artikli 14 lõikega 1 on diskrimineerimiskeeldu laiendatud muu hulgas töötingimustele ja see näeb ette järgmist:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu [EÜ] asutamislepingu artikli 141 kohaselt;

[…]“

14 Direktiivi artikli 19 lõigetes 1 ja 4 on seoses tõendamiskoormise ja kohtusse pöördumisega otsese või kaudse diskrimineerimise puhul märgitud järgmist:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma riigisisese õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

[…]

4. Lõikeid 1, 2 ja 3 kohaldatakse samuti

a) [EÜ] asutamislepingu artiklis 141 ja niivõrd kui on tegemist soolise diskrimineerimisega, direktiivi[s 92/85] ja [nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivis] 96/34/EÜ [Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT 1996, L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285)] osutatud olukordade suhtes;

[…].“

Direktiiv 2003/88/EÜ

15 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) põhjendus 14 on sõnastatud järgmiselt:

„Muudes ühenduse õigusaktides ettenähtud konkreetsed normid, mis käsitlevad näiteks teatava kategooria töötajate puhkeaega, põhipuhkust ja öötööd, on käesoleva direktiivi sätete suhtes ülimuslikud.“

16 Direktiivi artiklis 1 „Eesmärk ja kohaldamisala“ on sätestatud:

„1. Käesolev direktiiv sätestab tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

[…]

b) öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavate aspektide suhtes.

[…]“

17 Direktiivi artikli 2 „Mõisted“ punktid 3 ja 4 sätestavad:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

3. *„ööaeg* – iga mitte vähem kui seitsme tunni pikkune siseriikliku õigusega määratletud ajavahemik, mis peab igal juhul hõlmama ajavahemikku kesköösti kuni kella viieni hommikul;

4. *öötöötaja*

a) ühelt poolt iga töötaja, kes tavaliselt töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast; ning

b) teiselt poolt iga töötaja, kes tõenäoliselt töötab ööajal teatava osa oma iga-aastasest tööajast, mis määratletakse vastavalt asjaomase liikmesriigi valikule kas:
   i) siseriiklikes õigusaktides pärast konsulteerimist tööturu osapooltega; või
   ii) tööturu osapoolte vahel siseriiklikul või piirkondlikul tasandil sõlmitud kollektiivlepingutes või lepingutes;

[…].“

Hispaania õigus

18 Rinnaga toitmise vältel esineva riski sotsiaalhüvitis lisati Hispaania õiguskorda 22. märtsi 2007. aasta konstitutsioonilise seadusega 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdsuse kohta (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *BOE* nr 71, 23.3.2007, lk 12611; edaspidi „seadus 3/2007“).

19 Seaduse 3/2007 eesmärk on soodustada naiste integreerumist töömaailma, võimaldades neil ühitada tööelu era- ja pereeluga.

20 Selle seaduse kaheteistkümnes lisasäte tingis 8. novembri 1995. aasta seaduse 31/1995 tööalaste riskide ennetamise kohta (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, *BOE* nr 269, 10.11.1995, lk 32590; edaspidi „seadus 31/1995“) artikli 26 muutmise nii, et nähti ette naistöötaja ja vastsündinu kaitse rinnaga toitmise vältel esinevate riskiolukordade eest, kui töökoha tingimused võivad kahjustada naistöötaja või lapse tervist.

21 Seaduse 31/1995 artikkel 26, millega eelkõige võetakse riigisisesesse õigusse üle direktiivi 92/85 artiklid 4 ja 7, on sõnastatud järgmiselt:

„1. Käesoleva seaduse artiklis 16 nimetatud riskide [töötajate ohutusele või tervisele] hindamine peab mis tahes tegevuse puhul, millega seoses võib esineda konkreetne risk, hõlmama rasedate või hiljuti sünnitanud naistöötajate nende ohutegurite, protsesside või töötingimustega kokkupuute iseloomu, taseme ja kestuse kindlakstegemist, mis võivad naistöötajate või loote tervist kahjustada. Kui hindamise tulemusel ilmneb risk ohutusele ja tervisele või võimalik mõju naistöötajate rasedusele või rinnaga toitmisele, võtab tööandja vajalikud meetmed, et seda riski vältida, kohandades asjaomase naistöötaja töötingimusi või tööaega.

Vajaduse korral hõlmavad need meetmed mittetöötamist öösel või vahetustega.

2. Kui töötingimusi või tööaega ei ole võimalik kohandada või kui vaatamata nende kohandamisele võivad töötingimused kahjustada raseda naistöötaja või loote tervist ning kui seda kinnitavad [INSSi] või mõne vastastikuse kindlustusandja meditsiiniteenistused – olenevalt sellest, kellega tööandja on kokku leppinud kutseriskide katmise – ja naistöötajat abistada võiva Servicio Nacional de Saludi [(riiklik tervishoiuteenistus, Hispaania)] arsti aruanne, peab naistöötaja asuma teisele töökohale või täitma teistsuguseid tööülesandeid, mis on sobivad tema seisundit arvestades. Tööandja koostab pärast töötajate esindajatega konsulteerimist selles osas riskivabade töökohtade loetelu.

Teisele tööle üleviimine või tööülesannete muutmine toimub kooskõlas nende eeskirjade ja kriteeriumidega, mis on kohaldatavad tööalase liikuvuse suhtes, ning kestab hetkeni, mil naistöötaja tervislik seisund võimaldab tal endisele tööle naasta.

[…]

3. Kui töökohta ei ole tehnilistel või objektiivsetel põhjustel võimalik vahetada või seda ei saa mõistlikult nõuda mõjuvatel põhjustel, võidakse naistöötaja leping peatada vastavalt [kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreedi 1/1995, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse konsolideeritud redaktsioon (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *BOE* nr 75, 29.3.1995, lk 9654),] artikli 45 lõike 1 punktile d raseduse vältel esineva riski tõttu ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse tagamiseks või tervise kaitseks ning mil tal ei ole võimalik endisele või tema seisundile sobivale teisele töökohale asuda.

4. Käesoleva artikli lõigetes 1 ja 2 sätestatut kohaldatakse ka rinnaga toitmise ajal, kui töötingimused võivad kahjustada naistöötaja või lapse tervist ning seda kinnitavad [INSSi] või mõne vastastikuse kindlustusandja meditsiiniteenistused – olenevalt sellest, kellega tööandja on kokku leppinud kutseriskide katmise – ja naistöötajat või tema last abistada võiva riikliku tervishoiuteenistuse arsti aruanne. Samuti võidakse naistöötaja leping peatada vastavalt [kuninga seadusandliku dekreedi 1/1995] artikli 45 lõike 1 punktile d riski tõttu alla üheksakuuse lapse rinnaga toitmise vältel, kui esinevad käesoleva artikli lõikes 3 ette nähtud asjaolud.

[…]“

22 Seaduse 3/2007 kaheksateistkümnenda lisasättega muudeti Hispaania õigusnorme selliselt, et rinnaga toitmise aeg arvati sõnaselgelt nende olukordade hulka, mille suhtes on kohaldatav sotsiaalkindlustuse üldseadus – kuninga 20. juuni 1994. aasta seadusandlik dekreet 1/1994, millega kiidetakse heaks sotsiaalkindlustuse üldseaduse konsolideeritud redaktsioon (Ley General de la Seguridad Social – Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, *BOE* nr 154, 29.6.1994, lk 20658; edaspidi „sotsiaalkindlustuse üldseadus“).

23 Sotsiaalkindlustuse üldseaduse artiklis 135bis on sätestatud:

„Kaitstav olukord.

Rinnaga toitmise vältel esineva riski rahalise hüvitise maksmise eesmärgil peetakse kaitstavaks olukorraks ajavahemikku, mil tööleping peatatakse, kui naistöötaja peab vahetama oma töökoha tema seisundile sobiva teise töökoha vastu seaduse 31/1995 artikli 26 lõikes 4 sätestatud tingimustel, aga töökohta ei ole tehnilistel või objektiivsetel põhjustel võimalik vahetada või seda ei saa mõistlikult nõuda mõjuvatel põhjustel.“

24 Sotsiaalkindlustuse üldseaduse artiklis 135ter on sätestatud:

„Rahalised hüvitised.

Rinnaga toitmise vältel esineva riski rahalist hüvitist makstakse naistöötajale tingimustel ja korras, mis on käesolevas seaduses ette nähtud raseduse vältel esineva riski rahalise hüvitise puhul, ning selle maksmine lõpetatakse, kui laps saab üheksakuuseks, välja arvatud juhul, kui hüvitisesaaja on naasnud juba enne seda oma endisele töökohale või tema seisundile sobivale teisele töökohale.“

25 Mis puutub menetlusõigusse, siis näeb 10. oktoobri 2011. aasta sotsiaalasjade kohtumenetluse seaduse 36/2011 (Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, BOE nr 245, 11.10.2011, lk 106584; edaspidi „seadus 36/2011“) artikli 96 lõige 1 ette:

„Tõendamiskoormis diskrimineerimise ja tööõnnetuste korral

1. Menetlustes, kus hageja argumentidest tulenevalt esinevad usaldusväärsed viited diskrimineerimisele soo, seksuaalse sättumuse, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude või vanuse alusel või ahistamisele, ja mis tahes muul põhiõiguse või põhivabaduse rikkumise korral peab kostja esitama võetud meetmete ja nende proportsionaalsuse kohta objektiivse ja mõistliku põhjenduse, mis on õiguslikult piisavalt tõendatud.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

26 Eelotsusetaotlusest nähtub, et I. González Castro töötab Proseguri juures turvatöötajana.

27 8. novembril 2014 sündis tal poeg, keda ta hakkas rinnaga toitma.

28 Alates 2015. aasta märtsist täidab I. González Castro tööülesandeid ühes kaubanduskeskuses, töötades muutuva rotatsiooni alusel 8tunniste tööpäevadega.

29 Ta täidab oma töökohal turvaülesandeid tavaliselt koos teise turvatöötajaga, välja arvatud järgmistel aegadel, mil ta täidab neid ülesandeid üksi: esmaspäevast neljapäevani kell 00.00–08.00; reedeti kell 02.00–08.00; laupäeviti kell 03.00–08.00 ja pühapäeviti kell 01.00–08.00.

30 I. González Castro esitas kindlustusandjale Umivale – eraõiguslik mittetulunduslik vastastikune kindlustusandja, kes kindlustab tööõnnetuste ja kutsehaigustega seotud riske – taotluse seaduse 31/1995 artiklis 26 ette nähtud rahalise hüvitise saamiseks rinnaga toitmise ajal esineva riski tõttu. Selleks palus ta kindlustusandjal väljastada talle vastavalt riigisisesele õigusele arstitõend, milles kinnitatakse, et tema töökohal esineb oht rinnaga toitmisele.

31 Kuna kindlustusandja Umivale jättis tema taotluse rahuldamata, esitas ta selle peale kaebuse, mis jäeti samuti rahuldamata.

32 I. González Castro esitas selle rahuldamata jätmise otsuse peale kaebuse Juzgado de lo Social nº 3 de Lugole (Lugo töökohus nr 3, Hispaania).

33 Kuivõrd I. González Castro kaebus jäeti rahuldamata, esitas ta selle otsuse peale apellatsioonkaebuse Tribunal Superior de Justicia de Galiciale (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania).

34 Esiteks on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus mõiste „öötöö“ tõlgendamise kohta direktiivi 92/85 artikli 7 tähenduses, kui see on nagu tema menetluses olevas kohtuasjas seotud vahetustega tööga. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul peab rinnaga toitvatel töötajatel, kes teevad vahetustega tööd, mille raames töötavad nad ainult öistes vahetustes, olema sama kaitse, nagu on neil rinnaga toitvatel töötajatel, kes teevad ilma vahetusteta öötööd.

35 Teiseks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et välistatud ei ole, et I. González Castro töökohal esinevate ohtude hindamine – mida tuleb teha vastavalt direktiivi 92/85 artiklid 4 ja 7 üle võtnud seaduse 31/1995 artiklile 26 toimuvas menetluses rahalise hüvitise saamiseks rinnaga toitmise ajal esineva riski tõttu – ei toimunud nõuetekohaselt ja et tema töökoht kujutab endast tegelikult riski tema tervisele või ohutusele eelkõige seetõttu, et ta teeb vahetustega öötööd ja töötab teatud ajal üksida, kus ta patrullib ja peab lahendama hädaolukordi, nagu õigusrikkumised, tulekahjud või muud sedalaadi vahejuhtumid, ning tõendatud ei ole, et on olemas sobiv koht rinnaga toitmiseks või vajaduse korral rinnapiima mehaaniliselt väljapumpamiseks.

36 Selles kontekstis palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas sellises olukorras nagu tema menetluses olev põhikohtuasi tuleb kohaldada direktiivi 2006/54 artikli 19 lõikes 1 ette nähtud tõendamiskoormise ümberpööramise eeskirju ja kui see on nii, siis palub ta selgitada, millistel tingimustel tuleb seda sätet kohaldada, eelkõige kas puudutatud töötaja või kostja, see tähendab

tööandja või asutus, kes peab maksma rinnaga toitmise ajal esineva riski eest rahalist hüvitist, peab tõendama, et töötingimuste kohandamine või puudutatud töötaja teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalikud või ei saa seda mõistlikult nõuda.

37 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 92/85] artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et öötöö, mida direktiivi artiklis 2 nimetatud töötajaid – sealhulgas seega rinnaga toitvaid töötajaid – ei kohustata tegema, hõlmab mitte ainult tööd, mida tehakse täielikult öösel, vaid ka vahetustega tööd, kui mõned vahetustest, nagu see on käesolevas asjas, on öised vahetused?

2. Kas kohtuvaidluses, kus vaieldakse, kas töötaja on rinnaga toitmise ajal ohus, on kohaldatavad [direktiivi 2006/54] artikli 19 lõikes 1 – mis on Hispaania õiguskorda üle võetud muu hulgas seaduse 36/2011 artikli 96 lõikega 1 – ette nähtud tõendamiskoormise erieeskiri koostoimes [direktiivi 92/85] artiklis 5 – mis on Hispaania õiguskorda üle võetud [seaduse 31/1995] artikliga 26 – ette nähtud nõuetega, et anda rinnaga toitmise ajaks puhkust ja selleks, et maksta vajaduse korral sellises olukorras riigisiseses õiguskorras kooskõlas [direktiivi 92/85] artikli 11 lõikega 1 ette nähtud hüvitist?

3. Kas [direktiivi 2006/54] artikli 19 lõiget 1 võib tõlgendada nii, et „asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud“ rinnaga toitva töötaja „otsene või kaudne diskrimineerimine“ – kohtuvaidluses, kus vaieldakse, kas rinnaga toitmise ajal esineb oht, mille korral tuleb anda [direktiivi 92/85] artiklis 5, mis on Hispaania õiguskorda üle võetud [seaduse 31/1995] artikliga 26, ette nähtud puhkust – on järgmised: 1) töötaja teeb vahetustega tööd turvatöötajana ja töötab mõnikord öises vahetuses ning pealegi üksinda, ja lisaks 2) patrullib ja lahendab vajaduse korral hädaolukordi (õigusrikkumised, tulekahjud või muud vahejuhtumid); ning kõike seda ilma et lisaks 3) oleks tõendatud, et töökohas on olemas sobiv koht rinnaga toitmiseks või vajaduse korral rinnapiima mehaaniliselt väljapumpamiseks?

4. Kui kohtuvaidluses, kus vaieldakse, kas rinnaga toitmise ajal esineb oht, mille korral tuleb anda puhkust, on vastavalt [direktiivi 2006/54] artikli 19 lõikele 1 koostoimes [direktiivi 92/85] artikliga 5 – mis on Hispaania õiguskorda üle võetud [seaduse 31/1995] artikliga 26 – tõendatud „asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine“: kas selleks, et saada riigisisese õiguse kohaselt – millega on üle võetud [direktiivi 92/85] artikli 5 lõiked 2 ja 3 – puhkust, peab rinnaga toitev töötaja tõendama, et töötingimuste ja/või tööaja kohandamine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või ei saa seda mõistlikult nõuda ning et teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või seda ei saa mõistlikult nõuda? Või kas niisuguseid asjaolusid peavad, vastupidi, tõendama kostjad (tööandja ja töölepingu peatamisega seotud sotsiaalkindlustushüvitise kindlustusandja)?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

38 Oma esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 92/85 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellisele olukorrale nagu põhikohtuasjas, milles asjasse puutuv töötaja teeb vahetustega tööd, mille raames täidab ta ainult osa oma tööülesannetest öösel.

39 Selle küsimusele vastamiseks tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb liidu õiguse sätte tõlgendamisel arvesse võtta mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka sätte konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa see säte on (vt eelkõige 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Direktiivi 92/85 artikli 7 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et rasedaid, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvaid töötajaid ei kohustata tegema öötööd raseduse ajal ning sünnitusele järgneval ajavahemikul, mille määrab kindlaks riigi pädev tööohutus- ja töötervishoiuasutus, kui vastavalt liikmesriikides sätestatud korrale esitatakse arstitõend selle kohta, et see on vajalik asjaomase töötaja ohutuse ja tervise tagamiseks.

41 Sama artikli lõikes 2 on täpsustatud, et lõikes 1 nimetatud meetmed peavad sisaldama võimalust vastavalt riigisisestele õigusaktidele ja/või tavadele kas minna üle päevasele tööle või saada puhkust või pikendada rasedus- ja sünnituspuhkust, kui selline üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik või kui on nõuetekohaselt põhjendatud, et selline nõudmine ei ole mõistlik.

42 Selle sätte sõnastuses ei ole aga lähemalt selgitatud mõiste „öötöö“ täpset ulatust.

43 Sellega seoses tuleneb direktiivi 92/85 artiklist 1, et kõnealune direktiiv kuulub EMÜ artikli 118a alusel vastu võetud paljude direktiivide hulka, mille eesmärk on kehtestada miinimumnõuded eelkõige töökeskkonna parandamiseks, selleks et kaitsta töötajate tervist ja ohutust.

44 Nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 44, on selline direktiiv ka direktiiv 2003/88, milles sätestatakse tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervisehoiunõuded ning mis on muu hulgas kohaldatav öötöö, vahetustega töö ja töökorralduse teatavate aspektide suhtes.

45 Samas on direktiivi 2003/88 artikli 2 lõikes 4 öötöötaja määratletud kui „iga töötaja, kes tavaliselt töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast“ ning „iga töötaja, kes tõenäoliselt töötab ööajal teatava osa oma iga-aastasest tööajast“. Sama artikli lõikes 3 on ka täpsustatud, et mõistet „ööaeg“ tuleb mõista nii, et see on „iga mitte vähem kui seitsme tunni pikkune siseriikliku õigusega määratletud ajavahemik, mis peab igal juhul hõlmama ajavahemikku kesköösti kuni kella viieni hommikul“.

46 Nende sätete sõnastusest ja eelkõige sõnastuse „iga ajavahemik“, „vähemalt kolm tundi oma tööajast“ ja „teatav osa oma tööajast“ kasutamisest tuleneb, et töötajat, kes nagu põhikohtuasjas käsitletav töötaja teeb vahetustega tööd, mille raames ta täidab vaid osa oma tööülesannetest öösel, tuleb pidada töötajaks, kes teeb tööd „ööajal“ ja seetõttu tuleb ta kvalifitseerida „öötöötajaks“ direktiivi 2003/88 tähenduses.

47 Tuleb tõdeda, et selles osas, milles direktiivi 92/85 erisätete – mis puudutavad öötööd, et eelkõige parandada kaitset, mis rasedatel, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvatel töötajatel peaks sellega seoses olema – kohaldamine vastavalt direktiivi 2003/88 põhjendusele 14 on rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate huvides, ei või neid sätteid tõlgendada vähem soodsalt kui direktiivis 2003/88 ette nähtud üldnorme, mis on kohaldatavad teiste töötajate kategooriate suhtes.

48 Järelikult tuleb asuda seisukohale, et selline naistöötaja, nagu on kõne all põhikohtuasjas, teeb „öötööd“ direktiivi 92/85 artikli 7 tähenduses, kuuludes selle sätte kohaldamisalasse.

49 See tõlgendus on kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 7 eesmärgiga.

50 Viimati nimetatud sättega soovitakse nimelt parandada rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate kaitset, nähes ette põhimõtte, et need töötajad ei pea tegema öötööd, kui see seab ohtu nende tervise või ohutuse.

51 Kui aga rinnaga toitev töötaja, kes nagu põhikohtuasjas käsitletav töötaja teeb vahetustega tööd, tuleks välja jätta direktiivi 92/85 artikli 7 kohaldamisalast põhjusel, et ta täidab öösel vaid osa oma tööülesannetest, tooks see kaasa tagajärje, et see säte kaotab osa oma soovitavast toimest. Asjaomase töötaja tervis või ohutus võiks nimelt ohtu sattuda ja kaitse, mida tal selle sätte alusel on õigus saada, väheneks märkimisväärselt.

52 Mis puudutab direktiivi 92/85 artikli 7 kohaldamise tingimusi sellises olukorras nagu põhikohtuasi, siis tuleb täpsustada, et asjaomane naistöötaja peab selleks, et tema suhtes saaks kohaldada selle sätte lõikes 2 loetletud kaitsemeetmeid, nimelt üleviimine päevasele tööle või selle mitteteostatavuse korral puhkuse andmine, esitama asjasse puutuvas liikmesriigis sätestatud korra kohaselt arstitõendi selle kohta, et see on vajalik tema ohutuse ja tervise tagamiseks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas põhikohtuasjas see nii on.

53 Eeltoodut arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 92/85 artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellisele olukorrale nagu põhikohtuasjas, kus asjasse puutuv naistöötaja teeb vahetustega tööd, mille raames täidab ta ainult osa oma tööülesannetest öösel.

Teine kuni neljas küsimus

54 Esmalt tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb, et ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelise koostöö raames on Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel poolelioleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastada ja selles kontekstis tõlgendada kõiki liidu õiguse sätteid, mida liikmesriigi kohtud vajavad oma menetluses olevate kohtuasjade lahendamiseks, isegi kui viimased ei ole selliseid sätteid Euroopa Kohtule esitatud küsimustes sõnaselgelt maininud (19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

55 Seega isegi kui eelotsusetaotluse esitanud kohus piirdus oma teises, kolmandas ja neljandas küsimuses ainult direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 ja direktiivi 92/85 artikli 5 tõlgendamisega, on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada liikmesriigi kohtu esitatud teabest ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õigusnormid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (vt selle kohta 19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

56 Käesolevas asjas nähtub eelotsusetaotlusest, et põhikohtuasjas asjakohase riigisisese sättega, nimelt seaduse 31/1995 artikliga 26, on selge eristuseta üle võetud eelkõige direktiivi 92/85 artiklid 4 ja 7 ning et see säte näeb eeskätt ette, et töölepingu peatamine rinnaga toitmise ajal esineva riski tõttu ja sellega seotud hüvitise maksmine on võimalikud üksnes siis, kui asjaomase naistöötaja töökoha hindamise tulemusel on tõendatud, et töökohal esineb selline risk ning selle töötaja töötingimusi ei ole võimalik kohandada või viia teda üle teisele tööle.

57 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lähtub eeldusest, et välistatud ei ole, et kui asjaomase töötaja töökohal esinevate riskide hindamine, mis on selles sättes ette nähtud, oleks tehtud nõuetekohaselt, oleks võinud ilmneda kõnealuse töötaja tervist või ohutust ohustava riski esinemine, arvestades eelkõige direktiivi 92/85 artiklit 7, kuna kõnealune naistöötaja teeb vahetustega öötööd, töötab teatud ajal üksi, patrullides ja lahendades hädaolukordi nagu õigusrikkumised, tulekahjud või muud sedalaadi vahejuhtumid, ning tõendatud ei ole, et on olemas sobiv koht rinnaga toitmiseks või vajaduse korral rinnapiima mehaaniliselt väljapumpamiseks.

58 Selles kontekstis palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas sellises olukorras nagu põhikohtuasi, kus naistöötaja – kellele keelduti andmast arstitõendit, mis kinnitaks rinnaga toitmise suhtes riski esinemist tema töökohal, ja mille tagajärjel keelduti rahalise hüvitise maksmisest rinnaga

toitmise ajal esineva riski tõttu – vaidlustab riigisiseses kohtus või muus asjasse puutuva liikmesriigi pädevas asutuses tema töökohal esinevate riskide hindamise, tuleb kohaldada direktiivi 2006/54 artikli 19 lõikes 1 ette nähtud tõendamiskoormise ümberpööramise eeskirju. Kui see on nii, siis palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, millistel tingimustel tuleb seda sätet kohaldada, eelkõige kas puudutatud töötaja või kostja, olgu see siis tööandja või asutus, kes peab maksma rinnaga toitmise ajal esineva riski eest rahalist hüvitist, peab tõendama, et töötingimuste kohandamine või puudutatud töötaja teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalikud või ei saa seda mõistlikult nõuda.

59 Neid kaalutlusi arvestades tuleb sellest aru saada nii, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma teise, kolmanda ja neljanda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellise olukorra suhtes nagu põhikohtuasi, kus naistöötaja, kellele keelduti andmast arstitõendit, mis kinnitaks rinnaga toitmise suhtes riski esinemist tema töökohal, ja mille tagajärjel keelduti rahalise hüvitise maksmisest rinnaga toitmise ajal esineva riski eest, vaidlustab riigisiseses kohtus või muus asjasse puutuva liikmesriigi pädevas asutuses tema töökohal esinevate riskide hindamise, ning kui see on nii, siis millised on selle sätte kohaldamise tingimused niisuguses olukorras.

60 Esiteks tuleb märkida, et direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et talle on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega kahju tekitatud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele sellised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab teine pool tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

61 Direktiivi artikli 19 lõike 4 punktis a on eelkõige täpsustatud, et selle artikli lõikes 1 sätestatud tõendamiskoormist ümberpööravad eeskirjad on kohaldatavad ka direktiivi 92/85 kohaldamisalasse kuuluvate olukordade suhtes, niivõrd kui tegemist on soolise diskrimineerimisega.

62 Sellega seoses on Euroopa Kohus otsustanud, et direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellise olukorra suhtes, kus rinnaga toitev naistöötaja vaidlustab liikmesriigi kohtus või asjaomase liikmesriigi muus pädevas asutuses tema töökohast johtuvate riskide hindamise, väites, et hindamine ei toimunud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikega 1 (19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 65).

63 Seda, et rinnaga toitva naistöötaja töökohast johtuvaid riske ei ole hinnatud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 nõuetega, tuleb nimelt käsitada naise halvema kohtlemisena seoses raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega selle direktiivi tähenduses ning see kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkti c tähenduses (19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punktid 62 ja 63).

64 Selle kohta täpsustas Euroopa Kohus, et selleks, et rinnaga toitva naistöötaja töökohast johtuvate riskide hindamine oleks kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikest 1 tulenevate nõuetega, peab see hõlmama spetsiifilist analüüsi, kus võetakse arvesse asjaomase naistöötaja individuaalset olukorda, et teha kindlaks, kas esineb risk tema või tema lapse tervisele või ohutusele (19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 51).

65 Teiseks tuleb märkida, et direktiivi 92/85 artiklis 4 ette nähtud riskide hindamise eesmärk on rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate ja nende laste kaitsmine, kuna juhul, kui sellel hindamisel ilmneb, et niisuguse töötaja töökohal esineb oht tema tervisele või ohutusele ning see mõjutab tema rasedust või ka tema lapse rinnaga toitmist, on tööandja kõnealuse direktiivi artikli 5 kohaselt kohustatud võtma vajalikud meetmed selle ohuga kokkupuute vältimiseks.

66 Nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 61, on direktiivi 92/85 artikkel 4 üldsäte, milles nähakse ette meetmed seoses kõikide tegevustega, mis võivad seada konkreetsesse ohtu rasedad, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvad töötajad. Samas on selle direktiivi artikkel 7 erisäte, mida kohaldatakse seoses öötööga, mille suhtes on liidu seadusandja juba tuvastanud, et see võib seada konkreetselt ohtu rasedad, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvad töötajad.

67 Kui direktiivi 92/85 artiklid 4 ja 7 taotlevad seega sama eesmärki kaitsta rasedaid, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvaid töötajaid nende töökohtadel esinevate ohtude eest, siis direktiivi 92/85 artikli 7 eesmärk on täpsemalt selle kaitse parandamine, kehtestades põhimõtte, et rasedad, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvad töötajad ei pea tegema öötööd, kui nad esitavad arstitõendi selle kohta, et selline kaitse on vajalik nende ohutuse ja tervise seisukohast.

68 Direktiivi 92/85 artiklis 7 ette nähtud rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate töökohtadel esinevate ohtude hindamise suhtes ei saa seega kehtida vähem ranged nõuded kui nõuded, mis on kohaldatavad sama direktiivi artikli 4 lõikega 1 seoses.

69 Seda tõlgendust kinnitab asjaolu, et juhendid, mille eesmärk vastavalt direktiivi 92/85 artikli 3 lõikele 2 on olla aluseks direktiivi artikli 4 lõikes 1 viidatud hindamisele, viitavad selgelt öötööle.

70 Juhendite 13. leheküljel toodud üksikasjalikust tabelist, mis puudutab üldiste riskide, olukordade ja ohtude hindamist, millega enamik rasedaid, äsja sünnitanud või rinnaga toitvaid naisi kokku puutuvad, nähtub, et öötööl võivad olla märkimisväärsed tagajärjed raseda, äsja sünnitanud või rinnaga toitvate naiste tervisele ning ohud, millega need naised kokku puutuvad, on erinevad sõltuvalt töö laadist, töötingimustest ja asjaomasest isikust ning et osa rasedaid või rinnaga toitvaid naisi ei suuda suure väsimuse tõttu teha ebaregulaarset või hilisel ajal tehtavat tööd ja töötada öösiti. Selles tabelis on ka ette nähtud öötööd puudutavad ennetusmeetmed.

71 Lisaks nähtub juhenditest, et rinnaga toitva naistöötaja töökohast johtuvate riskide hindamine peab hõlmama spetsiifilist analüüsi, kus võetakse arvesse asjaomase naistöötaja individuaalset olukorda (19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punktid 46 ja 51).

72 Seega tuleb sarnaselt kohtujuristi seisukohaga tema ettepaneku punktis 50 sedastada, et direktiivi 92/85 artikli 7 raames läbi viidud asjaomase töötaja töökohal esinevate ohtude hindamine peab hõlmama spetsiifilist analüüsi, kus võetakse arvesse selle naistöötaja individuaalset olukorda, et teha kindlaks, kas esineb risk tema või tema lapse tervisele või ohutusele. Kui sellist analüüsi ei tehta, on tegemist naise halvema kohtlemisega seoses raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega selle direktiivi tähenduses ning see kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkti c tähenduses, mille tõttu võib kohaldada sama direktiivi artikli 19 lõiget 1.

73 Seoses kõnealuse sätte kohaldamise tingimustega tuleb märkida, et selles sättes ette nähtud tõendamiseeskirjad ei ole kohaldatavad hetkel, mil asjaomane naistöötaja taotleb oma töötingimuste kohandamist või – nagu põhikohtuasjas – rinnaga toitmise vältel esineva riski rahalist hüvitist, ning et tema töökohast johtuvaid riske tuleb seetõttu hinnata kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikega 1 või vajaduse korral artikliga 7. Alles hilisemas etapis, kui asjaomane naistöötaja on kohtus või muus pädevas asutuses vaidlustanud sellise riskide hindamisega seonduva otsuse, kohaldatakse neid tõendamiseeskirju (vt selle kohta 19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 67).

74 Direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 kohaselt peab aga naistöötaja, kes leiab, et talle on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega kahju tekitatud, esitama kohtule või muule pädevale asutusele sellised asjaolud või tõendid, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine (19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).

75 Sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tähendab see, et asjaomane naistöötaja peab esitama eelotsusetaotluse esitanud kohtule või muule asjaomase liikmesriigi pädevale asutusele asjaolud või tõendid, mis võivad tõendada, et tema töökohast johtuvate riskide hindamine, mis on ette nähtud riigisiseste õigusnormidega, millega eelkõige võeti riigisisesesse õigusse üle direktiivi 92/85 artiklid 4 ja 7, ei sisaldanud tema individuaalset olukorda arvestavat spetsiifilist analüüsi, ning et järelikult teda diskrimineeriti.

76 Käesolevas asjas ilmneb eelotsusetaotlusest ja Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et I. González Castro algatas kindlustusandja Umivale juures menetluse rinnaga toitmise vältel esineva riski tõttu rahalise hüvitise saamiseks ja esitas 9. märtsil 2015 nimetatud kindlustusandja poolt selle jaoks antud formularil taotluse sellise arstitõendi väljastamiseks, mis kinnitaks rinnaga toitmise suhtes riski esinemist tema töökohal.

77 Kõnealuse menetluse käigus saatis Prosegur 13. märtsil 2015 kindlustusandjale Umivale avalduse, milles märkis, et ta ei ole püüdnud I. González Castro töötingimusi kohandada ega viia teda üle teisele tööle, sest ta leiab, et tema täidetavad tööülesanded ja töötingimused ei mõjuta rinnaga toitmist.

78 Kuid selles kindlustusandja Umivale tüüpvormile vormistatud avalduses ei ole põhjendatud, kuidas Prosegur sellele järeldusele jõudis, ja sellest ei nähtu, et Prosegur oleks tuginenud spetsiifilisele analüüsile, kus võetakse arvesse asjaomase naistöötaja individuaalset olukorda.

79 Mis puudutab otsust, millega kindlustusandja Umivale jättis I. González Castro taotluse rahuldamata, siis see sisaldab ainult selgitust, et „pärast töötaja enda esitatud dokumentide põhjalikku analüüsimist on ilmnenud, et ei esine tema töökohaga olemuslikult seotud riski, mis võiks olla kahjulik“. Selle otsuse lisas toodud järeldustes viitab Umivale INSSi avaldatud Hispaania Lastearstide Seltsi koostatud juhendile „Rinnaga toitmise ajal töökohal esinevate ohtude hindamise juhend“, tuues välja selles märgitu, et vahetustega töö ja öötöö ei kujuta endast rinnaga toitmisele ohtu. Kindlustusandja Umivale väidab ilma lähemate selgitusteta ka, et I. González Castro ei puutu oma töös kokku tema lapsele kahjulike ainetega ja et tema töötingimused ei mõjuta rinnaga toitmist kahjulikult.

80 Neil asjaoludel näib, nagu tõdes ka kohtujurist oma ettepaneku punktides 70 ja 77, et I. González Castro töökohal esinevate riskide hindamine ei hõlmanud tema individuaalset olukorda arvestavat spetsiifilist analüüsi ja et asjaomast isikut diskrimineeriti. Kas see on tõesti nii, peab lõppastmes kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev hindama tema menetluses oleva kohtuasja faktilisi asjaolusid.

81 Kui see on nii, siis peab põhikohtuasja kostja tõendama, et riskide hindamine, mis on ette nähtud riigisiseste õigusnormidega, millega eelkõige võeti riigisisesesse õigusse üle direktiivi 92/85 artiklid 4 ja 7, hõlmas I. González Castro individuaalset olukorda arvestavat spetsiifilist analüüsi, võttes arvesse, et dokumendid – nagu tööandja avaldus, milles on väidetud, et kõnealuse naistöötaja täidetavad tööülesanded ja tema töötingimused ei mõjuta rinnaga toitmist, kuid ei ole esitatud seda väidet kinnitavaid selgitusi, koostoimes asjaoluga, et tema töökoht ei ole asjasse puutuva liikmesriigi pädeva asutuse koostatud nende töökohtade loetelus, mis kujutavad endast ohtu rinnaga toitmisele – ei saa iseenesest tekitada ümberlükkamatut eeldust, et see on nii. Vastasel juhul jääksid nii direktiivi 92/85 artiklid 4 ja 7 kui ka direktiivi 2006/54 artiklis 19 ette nähtud tõendamiseeskirjad ilma kogu oma soovitavast toimest (vt selle kohta 19. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punkt 74).

82 Lisaks tuleb märkida, et need samad tõendamiseeskirjad on kohaldatavad direktiivi 92/85 artikli 5 või vajaduse korral artikli 7 lõike 2 raames. Eeskätt olukorras, kus rinnaga toitev naistöötaja taotleb puhkuse andmist kogu selle ajavahemiku vältel, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitseks, ning esitab asjaolud, millest nähtub, et selle direktiivi artikli 5 lõigetes 1 ja 2 või artikli 7 lõike 2 esimeses

lõigus ette nähtud kaitsemeetmed ei olnud mõeldavad, peab tööandja tõendama, et need meetmed olid tehniliselt või objektiivselt võimalikud ja asjaomane naistöötaja sai neid oma olukorras mõistlikult nõuda.

83 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele, kolmandale ja neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellise olukorra suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kus naistöötaja, kellele keelduti andmast arstitõendit, mis kinnitaks rinnaga toitmise suhtes riski esinemist tema töökohal, ja mille tagajärjel keelduti rahalise hüvitise maksmisest rinnaga toitmise ajal esineva riski eest, vaidlustab riigisiseses kohtus või muus asjasse puutuva liikmesriigi pädevas asutuses tema töökohal esinevate riskide hindamise, kui see töötaja toob välja faktilised asjaolud, mille põhjal võib arvata, et kõnealune hindamine ei hõlmanud spetsiifilist analüüsi, kus võetakse arvesse tema individuaalset olukorda, ning mis lubab seega eeldada, et esines otsene sooline diskrimineerimine direktiivi 2006/54 tähenduses, mille kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne. Kostja peab seega tõendama, et kõnealune riskide hindamine hõlmas tegelikult sellist konkreetset analüüsi ja järelikult ei ole diskrimineerimiskeelu põhimõtet rikutud.

Kohtukulud

84 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

1. **Nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta artiklit 7 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellisele olukorrale nagu põhikohtuasjas, kus asjasse puutuv naistöötaja teeb vahetustega tööd, mille raames täidab ta ainult osa oma tööülesannetest öösel.**

2. **Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kus naistöötaja, kellele keelduti andmast arstitõendit, mis kinnitaks rinnaga toitmise suhtes riski esinemist tema töökohal, ja mille tagajärjel keelduti rahalise hüvitise maksmisest rinnaga toitmise ajal esineva riski eest, vaidlustab riigisiseses kohtus või muus asjasse puutuva liikmesriigi pädevas asutuses tema töökohal esinevate riskide hindamise, kui see töötaja toob välja faktilised asjaolud, mille põhjal võib arvata, et kõnealune hindamine ei hõlmanud spetsiifilist analüüsi, kus võetakse arvesse tema individuaalset olukorda, ning mis lubab seega eeldada, et esines otsene sooline diskrimineerimine direktiivi 2006/54 tähenduses, mille kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne. Kostja peab seega tõendama, et kõnealune riskide hindamine hõlmas tegelikult sellist konkreetset analüüsi ja järelikult ei ole diskrimineerimiskeelu põhimõtet rikutud.**

Allkirjad