TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. rugsėjo 19 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Direktyva 92/85/EEB – 4, 5 ir 7 straipsniai – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Maitinanti krūtimi darbuotoja – Naktinis darbas – Pamaininis darbas, iš dalies atliekamas naktį – Darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas – Prevencijos priemonės – Atitinkamos darbuotojos prieštaravimas – Direktyva 2006/54/EB – 19 straipsnis – Vienodas požiūris – Diskriminacija dėl lyties – Įrodinėjimo pareiga“

Byloje C-41/17

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2016 m. gruodžio 30 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2017 m. sausio 25 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Isabel González Castro

prieš

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad (INSS)

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J. L. da Cruz Vilaça, teisėjai E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger ir F. Biltgen (pranešėjas),

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorė L. Carrasco Marco, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2018 m. vasario 22 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, atstovaujamo P. García Perea ir A. Lozano Mostazo,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos S. Jiménez García,

– Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze ir D. Klebs,

* Proceso kalba: ispanų.

– Europos Komisijos, atstovaujamos S. Pardo Quintillán ir A. Szmytkowska,

susipažinęs su 2018 m. balandžio 26 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, 2006, p. 23) 19 straipsnio 1 dalies ir 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (OL L 348, 1992, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 4 sk., 2 t., p. 110) 4, 5 ir 7 straipsnių išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Isabel González Castro ginčą su *Mutua Umivale* (toliau – *Umivale*), jos darbdaviu *Prosegur España SL* (toliau – *Prosegur*) ir *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* (Nacionalinis socialinės apsaugos institutas, Ispanija, toliau – INSS) dėl pastarųjų atsisakymo sustabdyti jos darbo sutarties vykdymą ir sumokėti jai piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 92/85

3 Direktyvos 92/85 pirmoje, aštuntoje–vienuoliktoje ir keturioliktoje konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„kadangi [EB sutarties] 118a straipsnyje numatyta, kad Taryba direktyvomis nustato būtiniausius reikalavimus, skatinančius sąlygų, pirmiausia darbo aplinkos, gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga;

<…>

kadangi nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos daugeliu atžvilgių turi būti laikomos ypatingos rizikos grupe ir turi būti imamasi priemonių dėl jų saugos ir sveikatos;

kadangi, garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris;

kadangi tam tikros veiklos rūšys nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms gali sukelti ypatingą kenksmingų veiksnių, procesų ar darbo sąlygų poveikio riziką; kadangi todėl tokia rizika turi būti įvertinta ir tokio įvertinimo rezultatai turi būti pranešti darbuotojoms ir (arba) jų atstovams;

kadangi, be to, jei įvertinimo rezultatai parodo, kad kyla rizika dėl darbuotojos saugos ir sveikatos, turi būti priimtos nuostatos dėl tokios darbuotojos apsaugos;

<…>

kadangi dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų pažeidžiamumo yra būtina suteikti joms teisę į mažiausiai 14 nepertraukiamų savaičių motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, o bent dviejų savaičių motinystės atostogos, suteikiamos prieš ir (arba) po gimdymo, yra privalomos;

<…>“

4 Direktyvos 92/85 1 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Šios direktyvos, kuri yra dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta [1989 m. birželio 12 d. Tarybos] direktyvos 89/391/EEB [dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)] 16 straipsnio 1 dalyje, tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.“

5 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Apibrėžimai“ nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

<…>

„maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.“

6 Minėtos direktyvos 3 straipsnyje numatyta:

„1. Komisija, pasitarusi su valstybėmis narėmis ir padedama Darbuotojų saugos, sveikatos ir higienos patariamojo komiteto, parengia 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai kenksmingų cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių ir gamybos procesų įvertinimo rekomendacijas.

Šio straipsnio pirmoje dalyje nurodomose rekomendacijose taip pat rašoma apie judėjimą ir padėtis, protinį ir fizinį nuovargį bei kitas fizinės ir protinės įtampos rūšis, susijusias su 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atliekamu darbu.

2. Šio straipsnio pirmoje dalyje nurodytų rekomendacijų tikslas yra suteikti pagrindą 4 straipsnio 1 dalyje nurodytam įvertinimui.

Šiuo tikslu valstybės narės praneša apie tokias rekomendacijas visiems darbdaviams ir visoms darbuotojoms ir (arba) jų atstovams atitinkamoje valstybėje narėje.“

7 Nagrinėjamoje byloje taikytinos redakcijos rekomendacijos, minimos Direktyvos 92/85 3 straipsnyje, pateiktos 2000 m. lapkričio 20 d. Komisijos komunikate dėl cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių, taip pat gamybos procesų, laikomų pavojingais nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų saugai ir sveikatai, įvertinimo rekomendacijų (COM(2000) 466 galutinis/2, toliau – rekomendacijos).

8 Dėl rizikos įvertinimo ir darbuotojų informavimo apie jį Direktyvos 92/85 4 straipsnyje nustatyta:

„1. Kalbant apie visų veiklos rūšių, galinčių kelti konkrečią veiksnių, procesų arba darbo sąlygų, kurių neišsamus sąrašas pateikiamas I priede, poveikio riziką, darbdavys, tiesiogiai arba taikydamas [Direktyvos 89/391] 7 straipsnyje nurodytas apsaugos ir prevencijos priemones, įvertina tokio poveikio 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje arba įstaigoje tam, kad:

– įvertintų 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai keliamą riziką ir bet kokį galimą poveikį nėštumui ar maitinimui krūtimi,

– nuspręstų, kokių priemonių reikia imtis.

2. Nepažeidžiant [Direktyvos 89/391] 10 straipsnio, 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos ir galinčios atsidurti vienoje iš 2 straipsnyje nurodytų situacijų įmonės ir (arba) įstaigos darbuotojos ir (arba) jų atstovai yra informuojami apie šio straipsnio 1 dalyje nurodyto įvertinimo rezultatus ir apie visas darbo saugos ir sveikatos apsaugos priemones, kurių bus imtasi.“

9 Dėl veiksmų, atliekamų įvertinus riziką, šios direktyvos 5 straipsnio 1–3 dalyse numatyta:

„1. Nepažeisdamas [Direktyvos 89/391] 6 straipsnio, jei 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto įvertinimo rezultatai parodo, kad 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, darbdavys imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad laikinai pakeitus tos darbuotojos darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką, bus išvengta tokio poveikio darbuotojai rizikos.

2. Jei jos darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko neįmanoma pakeisti dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, darbdavys imasi priemonių, kad minima darbuotoja būtų perkelta į kitą darbą.

3. Jei perkelti darbuotojos į kitą darbą neįmanoma dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, minimai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti.“

10 Direktyvos 92/85 7 straipsnyje „Naktinis darbas“ numatyta:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos nėštumo metu bei už saugą ir sveikatą atsakingos nacionalinės institucijos nustatytą laikotarpį po gimdymo nebūtų įpareigotos dirbti naktinį darbą, jei valstybių narių nustatyta tvarka jos pateikia sveikatos pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl tos darbuotojos saugos ir sveikatos.

2. Vadovaujantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, šio straipsnio 1 dalyje nurodytoms priemonėms turi priklausyti:

a) galimybė perkelti į dieninį darbą

arba

b) galimybė atleisti nuo darbo arba motinystės atostogų prailginimas, jei toks perkėlimas neįmanomas dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių.“

Direktyva 2006/54

11 Direktyvos 2006/54 1 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

a) galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą, ir siekti profesinio mokymo;

b) darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;

c) profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Joje taip pat įtraukiamos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad toks įgyvendinimas būtų veiksmingesnis nustačius tinkamas procedūras.“

12 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Sąvokų apibrėžimai“ nustatyta:

„1. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

a) tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;

b) netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

<…>

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

<…>

c) bet kokį mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal [Direktyvą 92/85].“

13 Minėtos direktyvos 14 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią diskriminacijos draudimas išplečiamas taip, kad, be kita ko, apimtų ir darbo sąlygas, numatyta:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<…>

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje [kaip numatyta EB sutarties 141 straipsnyje];

<…>“

14 Dėl įrodinėjimo pareigos ir teisės kreiptis į teismą tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos atveju tos pačios direktyvos 19 straipsnio 1 ir 4 dalyse nustatyta:

„1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

<…>

4. 1, 2 ir 3 dalys taip pat taikomos:

a) atvejams, kuriems taikomas [EB] Sutarties 141 straipsnis ir, kiek tai susiję su diskriminacija dėl lyties, – [Direktyva 92/85] ir [1996 m. birželio 3 d. Tarybos] direktyva 96/34/EB [dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, 1996, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 265)];

<…>“

Direktyva 2003/88/EB

15 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 14 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„Specifiniai standartai, nustatyti kituose Bendrijos dokumentuose, susijusiuose, pavyzdžiui, su tam tikrų kategorijų darbuotojų poilsio ir darbo laiku, kasmetinėmis atostogomis ir naktiniu darbu, turi būti laikomi viršesni už šios direktyvos nuostatas.“

16 Pagal šios direktyvos 1 straipsnį „Tikslas ir taikymo sritis“:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

<…>

b) tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams.

<…>“

17 Šios direktyvos 2 straipsnio „Apibrėžimai“ 3 ir 4 dalyse nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

<…>

3. „naktinis laikas“ – tai bet koks ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto.

4. „naktinės pamainos darbuotojas“ – tai:

a) viena vertus, bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko ir

b) kita vertus[,] bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį, kurią suinteresuotoji valstybė narė pasirinktinai nustato:
   i) pasitarusi su darbdaviais ir darbuotojais – nacionalinės teisės aktais; arba
   ii) kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai;

<…>“

Ispanijos teisės aktai

18 Ispanijos teisės sistemoje socialinė išmoka už riziką, patiriamą maitinimo krūtimi laikotarpiu, nustatyta 2007 m. kovo 22 d. *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Pagrindinis įstatymas Nr. 3/2007 dėl veiksmingos moterų ir vyrų lygybės; BOE, Nr. 71, 2007 m. kovo 23 d., p. 12611, toliau – Įstatymas Nr. 3/2007).

19 Įstatymo Nr. 3/2007 tikslas – sudaryti geresnes sąlygas moterims įsitraukti į darbo rinką suteikiant galimybę suderinti profesinį gyvenimą su asmeniniu ir šeimos gyvenimu.

20 Šio įstatymo 12 papildomąja nuostata 1995 m. lapkričio 8 d. *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (Profesinės rizikos prevencijos įstatymas Nr. 31/1995; BOE, Nr. 269, 1995 m. lapkričio 10 d., p. 32590, toliau – Įstatymas Nr. 31/1995) 26 straipsnis buvo iš dalies pakeistas ir numatyta darbuotojos ir jos naujagimio apsauga natūralaus maitinimo krūtimi laikotarpiu pasitaikančios rizikos atvejais, kai darbo vietos sąlygos gali turėti neigiamą poveikį darbuotojos ar jos vaiko sveikatai.

21 Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnis, kuriuo perkeliami į nacionalinę teisę, be kita ko, Direktyvos 92/85 4 ir 7 straipsniai, suformuluotas taip:

„1. Vertinant pavojaus [darbuotojų saugai ar sveikatai] atsiradimo riziką, numatytą šio įstatymo 16 straipsnyje, nustatomas medžiagų, būdų ar darbo sąlygų, galinčių pakenkti nėščių ar neseniai pagimdžiusių darbuotojų ar negimusių kūdikių sveikatai, poveikio pobūdis, laipsnis ir trukmė joms atliekant bet kurią veiklą, dėl kurios gali atsirasti toks pavojus. Jeigu įvertinus paaiškėja, kad minėtų darbuotojų saugai arba sveikatai kyla pavojus arba gali atsirasti neigiamų padarinių nėštumui arba žindymui, darbdavys imasi priemonių, reikalingų tokiam poveikiui išvengti, įskaitant darbo sąlygų ar darbo laiko pritaikymą prie atitinkamos darbuotojos poreikių.

Jei reikia, tokios priemonės gali būti leidimas nedirbti naktį arba pamainomis.

2. Jeigu [INSS] arba savidraudos įmonės, atsižvelgiant į tai, kurią profesinės rizikos draudimo sistemą pasirinko darbdavys, medicinos tarnybos, gavusios darbuotoją konsultuojančio *Servicio Nacional de Salud* [Nacionalinės sveikatos tarnybos, Ispanija] gydytojo ataskaitą, patvirtina, kad darbo sąlygų arba darbo laiko pritaikyti neįmanoma arba kad net ir pritaikius nėščios darbuotojos ar negimusio kūdikio sveikatai gali būti pakenkta, ji perkeliama į kitą vietą arba jai pavedamos kitos jos būklei tinkamos darbo užduotys. Šiuo tikslu darbdavys, pasitaręs su darbuotojų atstovais, sudaro suvestinį nerizikingomis pripažintinų darbo vietų sąrašą.

Į kitą darbo vietą perkeliama ar užduotys pakeičiamos vadovaujantis keičiant darbo vietą ar pareigas taikytinomis taisyklėmis ir kriterijais ir to padariniai galioja, kol darbuotoją, atsižvelgiant į jos sveikatos būklę, vėl galima grąžinti į ankstesnę darbo vietą.

<…>

3. Jeigu į kitą darbo vietą negalima perkelti dėl techninių arba objektyvių priežasčių arba jeigu to negalima reikalauti dėl tinkamai pagrįstų motyvų, darbo sutartis dėl darbuotojos situacijos gali būti suspenduota remiantis rizikos nėštumui pagrindu, vadovaujantis [*Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/1995, kuriuo patvirtinama Darbuotojų statuto konsoliduota redakcija) (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654)] 45 straipsnio 1 dalies d punktu, laikotarpiui, kuris būtinas jos saugumui ir sveikatai užtikrinti, kol jos neįmanoma grąžinti į jos ankstesnę darbo vietą arba perkelti į jos būklei tinkamą darbo vietą.

4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatos taikytinos ir natūralaus maitinimo laikotarpiu, jeigu darbo sąlygos gali pakenkti darbuotojos arba vaiko sveikatai ir INSS arba savidraudos įmonės, atsižvelgiant į tai, kurią profesinės rizikos draudimo sistemą pasirinko darbdavys, medicinos tarnybos, gavusios darbuotoją ar jos vaiką prižiūrinčio *Servicio Nacional de Salud* (Nacionalinės sveikatos tarnybos) gydytojo ataskaitą, patvirtina, kad egzistuoja tokia situacija. Be to, jeigu tenkinamos šio straipsnio 3 dalyje numatytos sąlygos, atitinkamos darbuotojos darbo sutarties vykdymas gali būti sustabdytas atsižvelgiant į riziką jaunesnio nei devynių mėnesių kūdikio maitinimui krūtimi, vadovaujantis [Karaliaus įstatyminio dekreto Nr. 1/1995] 45 straipsnio 1 dalies d punktu.“

<…>“

22 Įstatymo Nr. 3/2007 18 papildomąja nuostata Ispanijos teisės aktai buvo iš dalies pakeisti ir natūralaus maitinimo laikotarpis buvo aiškiai pripažintas kaip viena iš 1994 m. birželio 20 d. *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* (Karaliaus įstatyminis dekretas 1/1994, kuriuo patvirtinamas konsoliduotas Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo tekstas (BOE, Nr. 154, 1994 m. birželio 29 d., p. 20658, toliau – Bendrasis socialinės apsaugos įstatymas) reglamentuojamų situacijų.

23 Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 135bis straipsnyje nustatyta:

„Saugoma padėtis.

Piniginės išmokos dėl rizikos natūraliai maitinant krūtimi mokėjimo tikslais situacija, kai teikiama apsauga (nuo rizikos natūraliai maitinant krūtimi), apima laiko tarpą, per kurį suspenduojama darbo sutartis tuo atveju, kai dirbanti moteris turi savo darbą pakeisti kitu darbu, kuris atitiktų jos padėtį pagal Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnio 4 dalyje nustatytas sąlygas, o toks darbo vietos pakeitimas techniškai ir objektyviai neįmanomas arba jo reikalauti nepagrįsta dėl pateisinamų priežasčių.“

24 Socialinio draudimo įstatymo 135ter straipsnyje numatyta:

„Išmokos pinigais.

Dėl rizikos natūraliam maitinimui krūtimi skiriama piniginė išmoka mokama darbuotojai pagal šiame įstatyme dėl išmokos pinigais už per nėštumą patiriamą riziką mokėjimo numatytas sąlygas ir tvarką, o jos mokėjimas nutrūksta nuo to momento, kai kūdikiui sukanka devyni mėnesiai, nebent jos gavėja iki to laiko grįžta į ankstesnę darbo vietą arba pradeda dirbti kitą jos padėtį atitinkantį darbą.“

25 Proceso teisės srityje 2011 m. spalio 10 d. *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Įstatymas Nr. 36/2011, kuriuo reglamentuojamas socialinės apsaugos bylų nagrinėjimo procesas; BOE, Nr. 245, 2011 m. spalio 11 d., p. 106584) 96 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Įrodinėjimo pareiga diskriminacijos ir nelaimingų atsitikimų darbe bylose

1. Bylose, kuriose iš ieškovės argumentų matyti, kad yra pagrįstų diskriminacijos dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasinės ar etninės kilmės, religijos arba įsitikinimų, negalios ar amžiaus arba priekabiavimo įrodymų, ir visais kitais pagrindinės teisės ar viešosios laisvės pažeidimo atvejais atsakovas turi pateikti objektyvų ir racionalų priimtų priemonių ir jų proporcingumo pateisinimą, kuris būtų teisiškai pakankamai pagrįstas.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

26 Kaip matyti iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, I. González Castro dirba apsaugos darbuotoja *Prosegur*.

27 2014 m. lapkričio 8 d. ji pagimdė berniuką ir jį maitino krūtimi.

28 Nuo 2015 m. kovo mėn. I. González Castro atlieka savo funkcijas prekybos centre pagal kintamos rotacijos sistemą dirbdama 8 valandas per dieną.

29 Priežiūros užduotis darbo vietoje ji paprastai atlieka su kitu apsaugos darbuotoju, išskyrus toliau nurodytas valandas, kuriomis šias užduotis ji vykdo viena: nuo pirmadienio iki ketvirtadienio nuo vidurnakčio iki aštuntos valandos ryto, penktadieniais nuo antros iki aštuntos valandos ryto, šeštadieniais nuo trečios iki aštuntos valandos ryto ir sekmadieniais nuo pirmos iki aštuntos valandos ryto.

30 I. González Castro per savidraudos bendrovę *Umivale* sudarė sutartį su privačia pelno nesiekiančia savidraudos bendrove dėl rizikos, susijusios su nelaimingais atsitikimais darbe ir profesinėmis ligomis, padengimo; ši procedūra buvo skirta Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnyje numatytai piniginei išmokai dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu gauti. Šiuo tikslu ji, remdamasi nacionalinės teisės aktais, paprašė, kad ši savidraudos bendrovė išduotų medicininę pažymą, patvirtinančią jos darbo vietos keliamos rizikos maitinimui buvimą.

31 Kadangi *Umivale* jos prašymą atmetė, ji pateikė skundą; šis taip pat buvo atmestas.

32 I. González Castro sprendimą apskundė *Juzgado de lo Social no 3 de Lugo* (Lugo darbo teismas Nr. 3).

33 Atmetus ieškinį, I. González Castro pateikė apeliacinį skundą dėl šio sprendimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme – *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija).

34 Pirma, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas dėl sąvokos „naktinis darbas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 92/85 7 straipsnį, aiškinimo, kai, kaip ir jo nagrinėjamoje byloje, jis derinamas su pamaininiu darbu. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad pamaininį darbą atliekančios maitinančios krūtimi darbuotojoms, kurios nakties laiku dirba tik tam tikromis pamainomis, turi būti suteikiama tokia pati apsauga kaip ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms, dirbančioms nepamaininį naktinį darbą.

35 Antra, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad negalima atmesti tikimybės, jog I. González Castro darbo vietoje kylančios rizikos vertinimas, numatytas pagal procedūrą piniginei išmokai dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu gauti pagal Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnį, kuriuo perkeliami Direktyvos 92/85 4 ir 7 straipsniai, nebuvo tinkamai atliktas ir kad iš tikrųjų jos pareigos kelia riziką jos sveikatai ar saugai, ypač dėl to, kad ji atlieka naktinį ir pamaininį darbą, tam tikromis pamainomis dirba viena: patruliuoja ir turi imtis veiksmų neatidėliotinais atvejais, kaip antai nusikalstamų veikų, gaisro ar kitais panašiais atvejais, be to, neįrodyta, kad darbovietėje yra tinkama vieta maitinti krūtimi arba prireikus mechaniškai nutraukti motinos pieną.

36 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar reikia taikyti Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalyje numatytas įrodinėjimo naštos perkėlimo taisykles tokioje situacijoje, kaip nagrinėjama šioje byloje, ir, jei atsakymas būtų teigiamas, jis kelia klausimą, kaip turėtų būti taikoma ši nuostata, visų pirma, ar įrodyti, jog dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių neįmanoma pakeisti darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko arba to padaryti negali būti pagrįstai reikalaujama, turi atitinkama darbuotoja, ar atsakovas arba įstaiga, kuri moka piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu.

37 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 92/85/EEB] 7 straipsnį reikia aiškinti taip, kad naktinis darbas, kurio dirbti negali būti įpareigotos 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos, taigi ir maitinančios krūtimi darbuotojos, apima ne tik darbą, kuris visas atliekamas nakties laiku, bet ir darbą pamainomis, kai tam tikros pamainos, kaip ir nagrinėjamoje byloje, dirbamos naktį?

2. Ar, kilus ginčui dėl to, ar egzistuoja rizika maitinimo krūtimi laikotarpiu, taikytinos [Direktyvos 2006/54/EB] 19 straipsnio 1 dalies, kuri į Ispanijos teisę perkelta, be kita ko, Įstatymo Nr. 36/2011 96 straipsnio 1 dalimi, specialios įrodinėjimo pareigą reglamentuojančios teisės normos, siejamos su [Direktyvos 92/85] 5 straipsnyje, kuris į Ispanijos teisės sistemą perkeltas [Įstatymo Nr. 31/1995] 26 straipsniu, įtvirtintais reikalavimais suteikti maitinančiai krūtimi darbuotojai atostogas ir, nelygu atvejis, skirti su tokia situacija siejamą nacionalinėje teisėje numatytą pašalpą, remiantis tos pačios [Direktyvos 92/85] 11 straipsnio 1 punktu?

3. Ar, kilus ginčui dėl to, ar egzistuoja rizika maitinimo krūtimi laikotarpiu, suteikiančiu teisę darbuotojai išeiti atostogų, kaip numatyta [Direktyvos 92/85] 5 straipsnyje, kuris į Ispanijos teisės sistemą perkeltas [Įstatymo Nr. 31/1995] 26 straipsniu, [Direktyvos 2006/54] 19 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad toliau nurodytos „faktinės aplinkybės leidžia daryti prielaidą dėl [maitinančios krūtimi darbuotojos] tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“, būtent aplinkybės: 1) kad darbuotoja yra apsaugos darbuotoja ir dirba pamaininį darbą, o kai kurios pamainos dirbamos naktį ir būnant vienai, 2) kad darbas susijęs su patalpų apėjimu ir prireikus su ypatingomis situacijomis (nusikalstamu elgesiu, gaisru ir kitais incidentais) susijusių klausimų sprendimu ir 3) kad nėra įrodymų, jog darbo vietoje yra tinkamos patalpos maitinti krūtimi arba, atsižvelgiant į situaciją, nusitraukti pieną?

4. Jeigu būtų įrodytos „faktinės aplinkybės, leidžiančios daryti prielaidą dėl [maitinančios krūtimi darbuotojos] tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“, byloje, kurioje keliamas klausimas dėl to, ar egzistuoja rizika maitinimo krūtimi laikotarpiu ir todėl turi būti suteiktos atostogos, kaip numatyta [Direktyvos 92/85] 5 straipsnyje, kuris į Ispanijos teisę perkeltas [Įstatymo Nr. 31/1995] 26 straipsniu, ar maitinanti krūtimi darbuotoja tam, kad pagal nacionalinės teisės aktus, kuriais perkeliamos [Direktyvos 92/85] 5 straipsnio 2 ir 3 dalys, jai galėtų būti suteiktos atostogos, privalo įrodyti, jog dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių neįmanoma pakeisti darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko arba to padaryti negali būti pagrįstai reikalaujama ir dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių neįmanoma perkelti darbuotojos į kitą darbą arba to padaryti negali būti pagrįstai reikalaujama? Ar vis dėlto tai įrodyti turi atsakovai (darbdavys ir įstaiga, kuri moka socialinio draudimo pašalpą, siejamą su darbo sutarties vykdymo sustabdymu)?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

38 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės išsiaiškinti, ar Direktyvos 92/85 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad jis taikomas esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai aptariama darbuotoja dirba pamainomis, o naktį atlieka tik dalį pareigų.

39 Siekiant atsakyti į šį klausimą reikia priminti, kad, remiantis suformuota Teisingumo Teismo jurisprudencija, aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos formuluotę, bet ir į jos kontekstą bei teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (žr., be kita ko, 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 44 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

40 Remiantis Direktyvos 92/85 7 straipsnio 1 dalimi, valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios ar maitinančios krūtimi darbuotojos nėštumo metu ir už saugą ir sveikatą atsakingos nacionalinės institucijos nustatytą laikotarpį po gimdymo nebūtų įpareigotos dirbti naktinio darbo, jei valstybių narių nustatyta tvarka jos pateikia medicininę pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl tos darbuotojos saugos ir sveikatos.

41 To paties straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad šio straipsnio 1 dalyje nurodytos priemonės turi apimti galimybę pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką atleisti nuo darbo arba pratęsti motinystės atostogas, jei toks perkėlimas neįmanomas dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių.

42 Tačiau šios nuostatos formuluotėje nėra jokios nuorodos dėl sąvokos „naktinis darbas“ apimties.

43 Šiuo klausimu iš Direktyvos 92/85 1 straipsnio matyti, kad ji yra viena iš direktyvų, priimtų remiantis EEB sutarties 118a straipsniu, kuriomis siekta nustatyti minimalius reikalavimus visų pirma dėl darbo aplinkos gerinimo siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą ir saugą.

44 Kaip generalinis advokatas pažymėjo savo išvados 44 punkte, taip yra ir Direktyvos 2003/88 atveju, kurioje nustatomi būtiniausi saugos ir sveikatos reikalavimai darbo laiko organizavimo srityje ir kuri taikoma, be kita ko, tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams.

45 Pažymėtina, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 4 dalyje „naktinės pamainos darbuotojas“ apibrėžiamas kaip „bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko ir <…> bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiko dalį“. Be to, to paties straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad sąvoka „nakties laikas“ turėtų būti suprantama kaip „bet koks ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto“.

46 Iš šių nuostatų formuluotės, ypač žodžių junginių „bet koks laikas“, „bent tris valandas savo darbo laiko“ ir „tam tikrą savo darbo laiko dalį“, matyti, kad darbuotoja, kuri, kaip pagrindinėje byloje, dirba pamainomis, o naktį atlieka tik dalį savo pareigų, turi būti laikoma dirbančia „nakties laiku“, todėl turi būti kvalifikuojama kaip „naktinės pamainos darbuotoj[a]“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88.

47 Reikia konstatuoti, jog, atsižvelgiant į nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų interesus, joms reikėtų taikyti, remiantis Direktyvos 2003/88 14 konstatuojamąja dalimi, Direktyvos 92/85 specialiąsias nuostatas dėl naktinio darbo, visų pirma siekiant sustiprinti joms

teiktiną apsaugą šioje srityje, todėl šios specialiosios nuostatos turėtų būti aiškinamos ne mažiau palankiai nei Direktyvoje 2003/88 numatytos bendrosios nuostatos, kurios taikomos kitoms darbuotojų kategorijoms.

48 Todėl reikia manyti, kad darbuotoja, kaip pagrindinėje byloje, atlieka „naktinį darbą“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 92/85 7 straipsnį, ir kad ji iš principo patenka į šios nuostatos taikymo sritį.

49 Tokį aiškinimą patvirtina Direktyvos 92/85 7 straipsnio tikslas.

50 Iš tiesų, šia nuostata siekiama stiprinti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą įtvirtinant principą, kad jos neprivalėtų dirbti naktinio darbo, jei šis darbas kelia riziką jų sveikatai ar saugai.

51 Jeigu krūtimi maitinanti darbuotoja, kuri, kaip pagrindinėje byloje, atlieka pamaininį darbą, nebūtų įtraukta į Direktyvos 92/85 7 straipsnio taikymo sritį dėl to, kad naktį ji atlieka tik dalį savo pareigų, ši nuostata prarastų dalį savo naudingumo. Iš tiesų, gali kilti rizika aptariamos darbuotojos sveikatai ir saugai, o apsauga, kuria ji turi teisę pasinaudoti pagal šią nuostatą, būtų gerokai sumažinta.

52 Dėl Direktyvos 92/85 7 straipsnio taikymo tokioje situacijoje, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, pažymėtina, jog tam, kad galėtų pasinaudoti šios nuostatos 2 dalyje išvardytomis apsaugoms priemonėmis, būtent: perkėlimu į dieninį darbą arba, jei tai neįmanoma, atostogomis, atitinkama darbuotoja turi pateikti medicininę pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl tos darbuotojos saugos ir sveikatos, atitinkamos valstybės narės nustatyta tvarka. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės patikrinti, ar tokia padėtis susiklostė pagrindinėje byloje.

53 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 92/85 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad jis taikomas esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai aptariama darbuotoja dirba pamainomis, o naktį atlieka tik dalį pareigų.

Dėl antrojo–ketvirtojo klausimų

54 Pirmiausia primintina, kad iš suformuotos jurisprudencijos matyti, jog pagal bendradarbiavimo tarp nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo procedūrą, įtvirtintą SESV 267 straipsnyje, pastarasis nacionaliniam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kuris leistų išspręsti šio nagrinėjamą bylą. Atsižvelgiant į tai, Teisingumo Teismas prireikus turi performuluoti jam pateiktus klausimus ir tokiomis aplinkybėmis išaiškinti visas Sąjungos teisės nuostatas, kurių reikia nacionaliniams teismams jų nagrinėjamoms byloms išspręsti, net jei šios nuostatos nėra aiškiai nurodytos Teisingumo Teismui pateiktuose klausimuose (2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

55 Todėl, net jeigu formaliai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas antrąjį, trečiąjį ir ketvirtąjį prejudicinius klausimus pateikė tik dėl Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalies ir Direktyvos 92/85 5 straipsnio išaiškinimo, Teisingumo Teismas iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ypač iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, turi išskirti Sąjungos teisės aspektus, kurie, atsižvelgiant į bylos dalyką, turi būti išaiškinti (2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

56 Šioje byloje iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata, t. y. Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsniu, į nacionalinę teisę perkeliami, be kita ko, Direktyvos 92/85 4 ir 7 straipsniai, kurie aiškiai neišskiriami, ir šioje nuostatoje konkrečiai numatyta, kad dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu darbo sutarties vykdymas gali būti

sustabdytas ir atitinkama išmoka skirta, tik jeigu, atlikus aptariamos darbuotojos darbo vietos įvertinimą, nustatoma, kad ji kelia tokią riziką ir kad neįmanoma pritaikyti šios darbuotojos darbo sąlygų arba pakeisti jos darbo vietos.

57 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pradeda nuo prielaidos, jog negalima atmesti tikimybės, kad jeigu aptariamos darbuotojos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas, numatytas pagal minėtą nacionalinės teisės nuostatą, būtų atliktas tinkamai, galėjo būti nustatyta, jog yra rizika šios darbuotojos sveikatai ar saugai, visų pirma atsižvelgiant į Direktyvos 92/85 7 straipsnį, dėl to, kad ši darbuotoja atlieka naktinį ir pamaininį darbą, tam tikromis pamainomis dirba viena – patruliuoja ir turi imtis veiksmų neatidėliotinais atvejais, kaip antai nusikalstamų veikų, gaisro ar kitais panašiais atvejais, o tinkama vieta maitinti krūtimi arba prireikus mechaniškai nutraukti motinos pieną – nenumatyta.

58 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar reikia taikyti Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalyje numatytas įrodinėjimo naštos perkėlimo taisykles tokioje situacijoje, kaip nagrinėjama šioje byloje, kurioje darbuotoja, kuriai atsisakyta išduoti medicininę pažymą, patvirtinančią jos darbo vietoje kylančios rizikos maitinimui buvimą, taigi ir skirti piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu, nacionaliniame teisme arba kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą. Jei atsakymas būtų teigiamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, kaip turėtų būti taikoma ši nuostata, visų pirma, ar įrodyti, jog dėl techninių arba objektyvių priežasčių neįmanoma pakeisti darbo sąlygų arba darbo vietos arba to padaryti negali būti pagrįstai reikalaujama, turi atitinkama darbuotoja, ar atsakovas – darbdavys arba įstaiga, kuri moka piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu.

59 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, manytina, kad savo antruoju–ketvirtuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ji taikoma esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai darbuotoja, kuriai atsisakyta išduoti medicininę pažymą, patvirtinančią jos darbo vietoje kylančios rizikos maitinimui krūtimi buvimą, taigi ir skirti piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu, nacionaliniame teisme arba kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, o jeigu atsakymas būtų teigiamas – kaip tokiu atveju turėtų būti taikoma ši nuostata.

60 Pirma, reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teisės sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar bet kuriai kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

61 Šios direktyvos 19 straipsnio 4 dalies a punkte, be kita ko, nustatyta, kad atvejams, kuriems taikoma Direktyva 92/85, kiek tai susiję su diskriminacija dėl lyties, taikomos to paties straipsnio 1 dalyje numatytos įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklės.

62 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalis taikoma situacijai, kai krūtimi maitinanti darbuotoja nacionaliniame teisme arba bet kurioje kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, remdamasi tuo, kad jis nebuvo atliktas vadovaujantis Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalimi (2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 65 punktas).

63 Aplinkybė, kad krūtimi maitinančios darbuotojos darbo vietoje kylanti rizika nebuvo įvertinta pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalies reikalavimus, laikytina mažiau palankiu požiūriu į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, ir pripažintina tiesiogine diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktą (2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 62 ir 63 punktai).

64 Šiuo klausimu Teisingumo Teismas pažymėjo, jog tam, kad maitinančios krūtimi darbuotojos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalį būtų atliktas tinkamai, turi būti konkrečiai išnagrinėta atitinkamos darbuotojos asmeninė situacija, kad būtų galima nustatyti, ar jos arba jos vaiko sveikatai arba saugai kyla rizika (2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 51 punktas).

65 Antra, pažymėtina, kad Direktyvos 92/85 4 straipsnyje numatytu rizikos įvertinimu siekiama apsaugoti nėščias, neseniai pagimdžiusias ar maitinančias krūtimi darbuotojas ir jų vaiką, todėl tuo atveju, jei įvertinimas rodo, kad tokios darbuotojos darbo vietoje kyla rizika jos sveikatai ar saugai, daro poveikį nėštumui arba vaiko maitinimui krūtimi, darbdavys privalo, vadovaudamasis šios direktyvos 5 straipsniu, imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad būtų išvengta tokio poveikio rizikos.

66 Kaip pažymėjo generalinė advokatė savo išvados 61 punkte, Direktyvos 92/85 4 straipsnyje pateikiama bendra nuostata, nustatanti, kokių veiksmų reikia imtis dėl visų veiklos rūšių, galinčių kelti konkrečią poveikio riziką nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi darbuotojoms. Kita vertus, šios direktyvos 7 straipsnyje įtvirtinta speciali nuostata, kuri taikoma naktinio darbo, kurį Sąjungos teisės aktų leidėjas pripažino kaip keliantį konkrečią poveikio riziką nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms, atveju.

67 Taigi, nors Direktyvos 92/85 4 ir 7 straipsniais siekiama to paties tikslo apsaugoti nėščias, neseniai pagimdžiusias arba maitinančias krūtimi darbuotojas nuo jų darbo vietoje kylančios rizikos, Direktyvos 92/85 7 straipsniu konkrečiau siekiama sustiprinti šią apsaugą ir įtvirtinamas principas, jog nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos neprivalo dirbti naktinio darbo, jei pateikia medicininę pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl tos darbuotojos saugos ar sveikatos.

68 Vadinasi, nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimui pagal Direktyvos 92/85 7 straipsnį negali būti taikomi mažesni reikalavimai nei taikytini pagal tos pačios direktyvos 4 straipsnio 1 dalį.

69 Tokį aiškinimą patvirtina tai, kad rekomendacijose, kurių tikslas, remiantis Direktyvos 92/85 3 straipsnio 2 dalimi, suteikti pagrindą šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje nurodytam įvertinimui, aiškiai nurodytas naktinis darbas.

70 Iš šių rekomendacijų 13 puslapyje pateiktos išsamios lentelės, susijusios su bendro pobūdžio rizikų, situacijų ir pavojų, su kuriais susiduria dauguma nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų, įvertinimu, ypač matyti, kad naktinis darbas gali turėti didelį poveikį nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sveikatai, kad šioms moterims kylanti rizika skiriasi, nelygu darbo pobūdis, darbo sąlygos ir atitinkamas asmuo, todėl dėl didesnio nuovargio kai kurios nėščios ar krūtimi maitinančios moterys gali nepajėgti dirbti nereguliariomis arba vėlyvomis pamainomis, dirbti naktį. Šioje lentelėje, be kita ko, numatytos prevencinės priemonės, susijusios su naktiniu darbu.

71 Be to, iš rekomendacijų matyti, kad maitinančios krūtimi darbuotojos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas turi apimti konkrečią analizę, kurioje atsižvelgiama į atitinkamos darbuotojos individualią situaciją (2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 46 ir 51 punktai).

72 Todėl reikia konstatuoti, kaip pažymėjo generalinė advokatė savo išvados 50 punkte, kad atitinkamos darbuotojos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas pagal Direktyvos 92/85 7 straipsnį turi apimti konkrečią analizę, kurioje atsižvelgiama į šios darbuotojos individualią situaciją, kad būtų galima nustatyti, ar jos arba jos vaiko sveikatai arba saugai kyla rizika. Tuo atveju, jeigu tokia analizė nebuvo atlikta, tai reikštų mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, ir tai būtų tiesioginė diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktą, dėl ko būtų galima taikyti šios direktyvos 19 straipsnio 1 dalį.

73 Dėl šios nuostatos taikymo tvarkos reikia priminti, kad šioje nuostatoje numatytos įrodinėjimo taisyklės netaikytinos tada, kai atitinkama darbuotoja prašo pakeisti darbo sąlygas arba, kaip nagrinėjamoje byloje, skirti piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu, ir dėl to reikia atlikti jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalį arba prireikus pagal jos 7 straipsnį. Šios taisyklės taikytinos jau vėliau, kai atitinkama darbuotoja teismui ar kitai kompetentingai institucijai apskundžia sprendimą dėl šios rizikos įvertinimo (šiuo klausimu žr. 2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 67 punktą).

74 Atsižvelgiant į tai, pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį darbuotoja, mananti esanti nukentėjusi, nes jai nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, turi nurodyti teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes ar pateikti įrodymų, leidžiančių daryti prielaidą, kad būta tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos (šiuo klausimu žr. 2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 68 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

75 Esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, tai reiškia, kad atitinkama darbuotoja prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui ar kitai atitinkamos valstybės narės kompetentingai institucijai turi nurodyti aplinkybes arba pateikti įrodymų, galinčių patvirtinti, kad jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas, numatytas nacionalinės teisės nuostatose, kuriomis į nacionalinę teisę perkeliami, be kita ko, Direktyvos 92/85 4 ir 7 straipsniai, neapėmė konkrečios analizės, kuria būtų atsižvelgta į jos individualią padėtį, todėl ji buvo diskriminuojama.

76 Nagrinėjamu atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad I. González Castro savidraudos bendrovėje *Umivale* pradėjo procedūrą piniginei išmokai dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu gauti ir tuo tikslu 2015 m. kovo 9 d. pateikė šios bendrovės nustatytos formos prašymą dėl medicininės pažymos, patvirtinančios jos darbo vietoje kylančios rizikos maitinimui krūtimi buvimą.

77 Vykstant šiai procedūrai *Prosegur* 2015 m. kovo 13 d. išsiuntė *Umivale* pareiškimą, kuriame nurodė, jog ji nemėgino pritaikyti I. González Castro darbo vietoje esančių darbo sąlygų ir pakeisti jos darbo vietos, nes manė, kad šios darbuotojos atliekamos funkcijos ir darbo sąlygos neturėjo įtakos maitinimui krūtimi.

78 Pažymėtina, kad šiame pareiškime, kuris pateiktas naudojant standartinę *Umivale* nustatytą formą, nenurodyti jokie motyvai, kaip *Prosegur* priėjo prie šios išvados, ir neatrodo, kad jis būtų grindžiamas konkrečia analize, kuria atsižvelgiama į individualią atitinkamos darbuotojos padėtį.

79 Sprendime, kuriuo *Umivale* atmetė I. González Castro prašymą, tik teigiama, kad „jos darbas nekelia jokios žalingos rizikos, išsamiai išanalizavus pačios darbuotojos pateiktus dokumentus“. Šio sprendimo priede pateiktose išvadose *Umivale* rėmėsi Ispanijos pediatrijos asociacijos parengtomis ir INSS paskelbtomis „Rekomendacijomis dėl profesinės rizikos įvertinimo maitinimo krūtimi laikotarpiu“ ir nusprendė, kad iš jų matyti, jog pamaininis arba naktinis darbas nekelia rizikos maitinimui krūtimi. *Umivale* taip pat tvirtina, nepateikdama kitų paaiškinimų, kad I. González Castro savo darbe nepatiria jos vaikui kenksmingų medžiagų poveikio ir jos darbo sąlygos nekliudo maitinti krūtimi.

80 Šiomis aplinkybėmis matyti, kad, kaip pažymėjo generalinė advokatė savo išvados 70 ir 77 punktuose, atliekant I. González Castro darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą nebuvo atlikta konkreti analizė, kuria būtų atsižvelgta į jos individualią padėtį, ir aptariama darbuotoja buvo diskriminuojama. Galiausiai patikrinti, ar taip yra nagrinėjamu atveju, turi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis turi jurisdikciją vertinti jo nagrinėjamos bylos faktines aplinkybes.

81 Jeigu taip, atsakovas turės įrodyti, kad rizikos įvertinimas, numatytas nacionalinės teisės nuostatose, kuriomis į nacionalinę teisę perkeliami, be kita ko, Direktyvos 92/85 4 ir 7 straipsniai, apėmė konkrečią analizę, kuria būtų atsižvelgta į individualią I. González Castro padėtį; turėtina omenyje tai, kad dokumentai, kaip antai darbdavio pareiškimas, jog šios darbuotojos atliekamos funkcijos ir darbo sąlygos neturi įtakos maitinimui krūtimi, nepateikiant šį teiginį pagrindžiančių paaiškinimų, susietas su aplinkybe, jog jos darbo vieta neįtraukta į nagrinėjamos valstybės narės kompetentingos institucijos parengtą pareigybių, keliančių riziką maitinimui krūtimi, sąrašą, savaime negali paneigti nenuginčijamos prezumpcijos, kad tokia rizika yra. Priešingu atveju tiek Direktyvos 92/85 4 ir 7 straipsniai, tiek Direktyvos 2006/54 19 straipsnyje numatytos įrodinėjimo taisyklės netektų bet kokio veiksmingumo (šiuo klausimu žr. 2017 m. spalio 19 d. Sprendimo *Otero Ramos*, C-531/15, EU:C:2017:789, 74 punktą).

82 Be to, reikia pridurti, kad tokios pačios įrodinėjimo taisyklės galioja taikant Direktyvos 92/85 5 straipsnį arba, nelygu atvejis, 7 straipsnio 2 dalį. Konkrečiai kalbant, jeigu maitinanti krūtimi darbuotoja prašo suteikti atostogas visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti, ir pateikia įrodymų, galinčių patvirtinti, jog negalėjo būti imtasi 5 straipsnio 1 ir 2 dalyse arba 7 straipsnio 2 dalies pirmoje pastraipoje numatytų apsaugos priemonių, darbdavys turi įrodyti, kad techniškai arba objektyviai šių priemonių galėjo būti imtasi ir kad buvo galima pagrįstai jų reikalauti.

83 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į antrąjį–ketvirtąjį klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ji taikoma tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai darbuotoja, kuriai atsisakyta išduoti medicininę pažymą, patvirtinančią jos darbo vietoje kylančios rizikos maitinimui krūtimi buvimą, todėl atsisakyta skirti piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu, nacionaliniame teisme arba kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, jeigu ši darbuotoja nurodo aplinkybes, leidžiančias manyti, kad šis įvertinimas neapėmė konkrečios analizės, kuria būtų atsižvelgta į jos individualią padėtį, todėl leidžiančias preziumuoti tiesioginės diskriminacijos dėl lyties, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2006/54, buvimą, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Tuomet atsakovas turi pateikti įrodymą, kad minėtas rizikos įvertinimas iš tikrųjų apėmė tokią konkrečią analizę ir todėl nebuvo pažeistas nediskriminavimo principas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

84 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (penktoji kolegija) nusprendžia:

1. **1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo 7 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad jis taikomas esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai aptariama darbuotoja dirba pamainomis, o naktį atlieka tik dalį pareigų.**

2. **2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) 19 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad ji taikoma tokiai situacijai, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai darbuotoja, kuriai atsisakyta išduoti medicininę pažymą, patvirtinančią jos darbo vietoje kylančios rizikos maitinimui krūtimi buvimą, todėl atsisakyta skirti piniginę išmoką dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu, nacionaliniame teisme arba kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, jeigu ši darbuotoja nurodo aplinkybes, leidžiančias manyti, kad šis įvertinimas neapėmė konkrečios analizės, kuria būtų atsižvelgta į jos individualią padėtį, todėl leidžiančias preziumuoti tiesioginės diskriminacijos dėl lyties, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2006/54, buvimą, o tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.**

   Tuomet atsakovas turi pateikti įrodymą, kad minėtas rizikos įvertinimas iš tikrųjų apėmė tokią konkrečią analizę ir todėl nebuvo pažeistas nediskriminavimo principas.

Parašai.