Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

19. rujna 2018.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Direktiva 92/85/EEZ – Članci 4., 5. i 7. – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Radnica koja doji – Noćni rad – Rad u smjenama koji se djelomično obavlja u noćnoj smjeni – Procjena opasnosti povezanih s radnim mjestom – Preventivne mjere – Osporavanje predmetne radnice – Direktiva 2006/54/EZ – Članak 19. – Jednako postupanje – Diskriminacija na temelju spola – Teret dokazivanja"

U predmetu C-41/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Visoki sud Galicije, Španjolska), odlukom od 30. prosinca 2016., koju je Sud zaprimio 25. siječnja 2017., u postupku

Isabel González Castro

protiv

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

SUD (peto vijeće),

u sastavu: J. L. da Cruz Vilaça, predsjednik vijeća, E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger i F. Biltgen (izvjestitelj), suci,

nezavisna odvjetnica: E. Sharpston,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 22. veljače 2018.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), P. García Perea i A. Lozano Mostazo, u svojstvu agenata,

– za španjolsku vladu, S. Jiménez García, u svojstvu agenta,

– za njemačku vladu, T. Henze i D. Klebs, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: španjolski

– za Europsku komisiju, S. Pardo Quintillán i A. Szmytkowska, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 26. travnja 2018.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.) kao i članaka 4., 5. i 7. Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (SL 1992., L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.).

2 Zahtjev je podnesen u okviru spora između, s jedne strane, Isabel González Castro i, s druge strane, njezina poslodavca Mutua Umivale (u daljnjem tekstu: društvo Umivale), društva Prosegur España SL (u daljnjem tekstu: Prosegur) i Instituta Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Nacionalni institut za socijalno osiguranje, Španjolska) (u daljnjem tekstu: INSS), u vezi s odbijanjem potonjih da stave u mirovanje njezin ugovor o radu i dodijele joj novčanu naknadu zbog opasnosti za dojenje.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 92/85

3 Prva, osma do jedanaeste i četrnaesta uvodna izjava Direktive 92/85 glase:

„budući da je člankom 118.a [UEEZ-a] predviđeno da Vijeće putem direktiva donosi minimalne zahtjeve za poboljšanja, posebno u radnoj sredini, kako bi se zaštitila sigurnost i zdravlje radnika;

[…]

budući da trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje u mnogome treba smatrati specifičnim rizičnim skupinama te treba poduzeti mjere u vezi s njihovom sigurnošću i zdravljem;

budući da zaštita sigurnosti i zdravlja trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje ne smije stavljati žene na tržištu rada u nepovoljan položaj niti djelovati nauštrb direktiva o ravnopravnom položaju muškaraca i žena;

budući da pri nekim aktivnostima može postojati opasnost od izlaganja trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje opasnim sredstvima, procesima ili radnim uvjetima; budući da takve rizike treba procijeniti i o rezultatu procjene obavijestiti radnice i/ili njihove predstavnike;

budući da u slučaju da ta procjena potvrdi postojanje rizika za sigurnost ili zdravlje radnica, zaštitu radnica treba pravno regulirati;

[…]

budući da osjetljivost trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje nalaže da im treba osigurati pravo na rodiljni dopust u trajanju od najmanje 14 uzastopnih tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda i odobriti kao obvezan rodiljni dopust od najmanje dva tjedna raspoređena prije i/ili nakon poroda;

[…]”

4 Članak 1. stavak 1. Direktive 92/85 propisuje:

„Svrha ove Direktive, koja je deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive [Vijeća] 89/391/EEZ [od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 1989., L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.)], jest provođenje mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje.”

5 Članak 2. te direktive, naslovljen „Definicije”, određuje:

„Za potrebe ove Direktive:

[…]

(c) ‚radnica koja doji’ znači radnica koja doji u smislu nacionalnog prava i/ili nacionalnom prakse i koja o svojem stanju obavijesti svojeg poslodavca u skladu s tim zakonodavstvom i/ili praksom.”

6 U članku 3. navedene direktive predviđeno je:

„1. U dogovoru s državama članicama i uz pomoć Savjetodavnog odbora za sigurnost, higijenu i zaštitu zdravlja na radu, Komisija sastavlja smjernice o procjeni kemijskih, fizičkih i bioloških sredstava i industrijskih procesa koji se smatraju opasnima za sigurnost i zdravlje radnica u smislu članka 2.

Smjernice iz prvog podstavka također se odnose na pokrete i položaje tijela, psihički i fizički umor te druge oblike fizičkog i psihičkog stresa povezanog s poslovima koje obavljaju radnice u smislu članka 2.

2. Smjernice iz stavka 1. trebaju poslužiti kao osnova za procjene iz članka 4. stavka 1.

U tu svrhu države članice upoznaju s ovim smjernicama sve poslodavce i radnice i/ili njihove predstavnike u pojedinoj državi članici.”

7 Smjernice na koje se upućuje u članku 3. Direktive 92/85, u verziji relevantnoj za ovaj predmet, nalaze se u Komunikaciji Komisije od 20. studenoga 2000. o smjernicama o procjeni kemijskih, fizičkih i bioloških sredstava i industrijskih procesa koji se smatraju opasnima za sigurnost i zdravlje trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (COM(2000) 466 *final*/2; u daljnjem tekstu: Smjernice).

8 Kad je riječ o procjeni opasnosti i obavješćivanju radnika o njoj, članak 4. Direktive 92/85 određuje:

„1. Za sve aktivnosti kod kojih postoji osobita opasnost od izlaganja sredstvima, procesima ili radnim uvjetima navedenim u nepotpunom popisu u Prilogu I., poslodavac u dotičnom poduzeću i/ili ustanovi samostalno ili putem službi za zaštitu i prevenciju iz članka 7. Direktive [89/391] procjenjuje vrstu, razmjer i trajanje izlaganja radnica u smislu članka 2., kako bi:

– procijenio svaku opasnost za sigurnost ili zdravlje i sve posljedice na trudnoću ili dojenje koje mogu imati radnice u smislu članka 2.,

– odlučio koje mjere treba poduzeti.

2. Ne dovodeći u pitanje članak 10. Direktive [89/391], o rezultatima procjena iz stavka 1. i o svim mjerama koje treba poduzeti u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu obavješćuju se radnice u smislu članka 2. i radnice koje bi se mogle naći u jednoj od situacija iz članka 2. i/ili njihovi predstavnici u dotičnim poduzećima i/ili ustanovama."

9 U pogledu posljedica procjene opasnosti, članak 5. stavci 1. do 3. te direktive predviđa:

„1. Ako rezultati procjena iz članka 4. stavka 1. ukazuju na postojanje opasnosti za sigurnost i zdravlje ili posljedice na trudnoću ili dojenje radnica u smislu članka 2., poslodavac, ne dovodeći u pitanje članak 6. Direktive [89/391], poduzima potrebne mjere kako bi privremenom promjenom radnih uvjeta i/ili radnog vremena dotičnih radnica osigurao da se izbjegne izlaganje tih radnica takvim opasnostima.

2. Ako je promjena radnih uvjeta i/ili radnog vremena tehnički i/ili objektivno neizvediva, ili se ne može zahtijevati iz dokazano opravdanih razloga, poslodavac poduzima potrebne mjere kako bi dotičnu radnicu premjestio na drugo radno mjesto.

3. Ako je premještaj na drugo radno mjesto tehnički i/ili objektivno neizvediv, ili se ne može zahtijevati iz dokazano opravdanih razloga, dotičnoj radnici dodjeljuje se dopust u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom za cijelo razdoblje potrebno da se zaštite njezina sigurnost i zdravlje."

10 Članak 7. Direktive 92/85, naslovljen „Noćni rad", određuje:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnice iz članka 2. ne budu obvezne raditi noću tijekom trudnoće i u razdoblju neposredno nakon poroda koje određuje državno tijelo nadležno za sigurnost i zaštitu zdravlja, uz uvjet da se predoči, u skladu s propisima država članica, liječnički certifikat kojim se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje radnice koje se to tiče.

2. Mjere iz stavka 1. moraju uključivati mogućnost, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom, za:

(a) premještaj na dnevni posao;

ili

(b) odsutnost s posla ili produljenja rodiljnog dopusta kada je takav premještaj tehnički i/ili objektivno neizvediv ili se ne može zahtijevati iz dokazano opravdanih razloga."

Direktiva 2006/54

11 Članak 1. Direktive 2006/54, naslovljen „Cilj", predviđa:

„Cilj je ove direktive osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakog postupanja s obzirom na:

(a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i strukovnog osposobljavanja;

(b) radne uvjete, uključujući plaću;

(c) sustave strukovnog socijalnog osiguranja.

Ona također sadrži odredbe koje osiguravaju učinkovitiju provedbu tog načela uspostavom odgovarajućih postupaka.”

12 Članak 2. te direktive, naslovljen „Definicije”, određuje:

„1. Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

(a) ‚izravna diskriminacija’ postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili [ga je imala odnosno] bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

(b) ‚neizravna diskriminacija’ postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

[…]

2. Za potrebe ove Direktive, diskriminacija uključuje:

[…]

(c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive [92/85].”

13 Članak 14. stavak 1. navedene direktive proširuje zabranu diskriminacije, među ostalim, na radne uvjete i predviđa sljedeće:

„Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

[…]

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. [UEZ-a];

[…]”

14 Kad je riječ o teretu dokazivanja i pristupu pravosuđu u slučaju izravne i neizravne diskriminacije, članak 19. stavci 1. i 4. iste direktive određuje:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom [iznesu] činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.

[…]

4. Stavci 1., 2. i 3. također se primjenjuju na:

(a) slučajeve iz članka 141. [UEZ-a] te, ako se radi o diskriminaciji na temelju spola, direktiva [92/85] i 96/34/EZ [Vijeća od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1996., L 145, str. 4.)];

[…]"

Direktiva 2003/88/EZ

15 U uvodnoj izjavi 14. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 9.) navodi se:

„Posebni propisi utvrđeni u drugim pravnim aktima Zajednice, koji se primjerice odnose na vrijeme trajanja odmora, radno vrijeme, godišnji odmor i noćni rad određenih kategorija radnika, trebali bi imati prednost pred odredbama ove Direktive."

16 U skladu s člankom 1. te direktive, naslovljenim „Svrha i opseg":

„1. Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.

2. Ova se Direktiva primjenjuje na:

[…]

(b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.

[…]"

17 Članak 2. navedene direktive, naslovljen „Definicije", u točkama 3. i 4. određuje:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

[…]

3. ‚radno vrijeme noću' je [svako] vremensko razdoblje od najmanje sedam sati prema definiciji u nacionalnom pravu, a u koje je obvezno uključeno razdoblje između ponoći i pet sati ujutro;

4. ‚radnik koji radi noću' znači

(a) s jedne strane, svakog radnika koji uobičajeno tijekom noći odradi najmanje tri sata od svog svakodnevnog radnog vremena; i

(b) s druge strane, svakog radnika koji tijekom noći odradi jedan dio svoga godišnjeg radnog vremena, koje je utvrđeno po izboru dotične države članice:
   i. nacionalnim zakonodavstvom nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima; ili
   ii. kolektivnim ugovorima ili sporazumima koje su socijalni partneri sklopili na državnoj ili regionalnoj razini;

[…]"

Španjolsko pravo

18 Socijalno davanje povezano s opasnostima tijekom dojenja u španjolski je pravni poredak uvedeno Leyom Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Organski zakon 3/2007 o stvarnoj ravnopravnosti žena i muškaraca) od 22. ožujka 2007. (BOE br. 71 od 23. ožujka 2007., str. 12611.; u daljnjem tekstu: Zakon 3/2007).

19 Cilj je Zakona 3/2007 promicanje integracije žena u svijet rada na način da im se omogući da usklade svoj profesionalni život s privatnim i obiteljskim životom.

20 Dvanaesta dodatna odredba tog zakona dovela je do izmjene članka 26. Leya 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Zakon 31/1995 o sprečavanju profesionalnih rizika) od 8. studenoga 1995. (BOE br. 269 od 10. studenoga 1995., str. 32590.; u daljnjem tekstu: Zakon 31/1995), na način da je uvedena zaštita radnice i novorođenčeta u opasnim situacijama tijekom dojenja, kada radni uvjeti mogu imati nepovoljne posljedice na zdravlje radnice ili djeteta.

21 Članak 26. Zakona 31/1995, kojim se u nacionalno pravo, među ostalim, prenose članci 4. i 7. Direktive 92/85, glasi kako slijedi:

„1. Procjena opasnosti [za sigurnost i zdravlje radnica] iz članka 16. ovog zakona mora obuhvaćati određivanje vrste, razmjera i trajanja izlaganja trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile sredstvima, procesima ili radnim uvjetima koji mogu nepovoljno utjecati na zdravlje radnica ili fetusa u svim aktivnostima koje mogu predstavljati osobitu opasnost. Ako rezultati procjene upućuju na postojanje opasnosti za sigurnost ili zdravlje ili moguće posljedice za trudnoću ili dojenje takvih radnica, poslodavac poduzima potrebne mjere kako bi promjenom radnih uvjeta i radnog vremena tih radnica osigurao da se izbjegne njihovo izlaganje takvim opasnostima.

Takve mjere uključuju, prema potrebi, oslobađanje od noćnog rada ili rada u smjenama.

2. Ako zdravstvene službe [INSS-a] ili osiguravajućih društava, ovisno o vrsti subjekta kod kojega je poslodavac organizirao osiguranje od profesionalnih rizika, na temelju izvješća liječnika Servicio National de Salud [Nacionalna zdravstvena služba, Španjolska] koji medicinski obrađuje radnicu, potvrde da promjena radnih uvjeta ili radnog vremena nije izvediva ili bi unatoč takvoj promjeni radni uvjeti imali nepovoljan učinak na zdravlje trudne radnice ili fetusa, ona se mora premjestiti na drugo radno mjesto ili funkciju koja je prikladnija s obzirom na njezino stanje. U tu svrhu poslodavac mora, nakon savjetovanja s predstavnicima radnika, utvrditi popis neopasnih radnih mjesta.

Premještaj na drugo radno mjesto ili funkciju obavlja se u skladu s pravilima i kriterijima primjenjivima u slučajevima funkcionalne mobilnosti i ostaje na snazi do trenutka kada radnici njezino zdravstveno stanje dopusti povratak na prethodno radno mjesto.

[…]

3. Ako takav premještaj na drugo radno mjesto nije tehnički ili objektivno izvediv ili se ne može zahtijevati iz dokazano opravdanih razloga, radnica može svoj ugovor staviti u mirovanje zbog postojanja opasnosti tijekom trudnoće, u skladu s člankom 45. stavkom 1. točkom (d) [Real Decreta Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 1/1995 o potvrđivanju preinačenog teksta Zakona o statusu radnika) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.)], i to za razdoblje potrebno da se zaštiti njezina sigurnost i zdravlje te sve dok joj nije moguće vratiti se na prethodno radno mjesto ili drugo radno mjesto koje je prikladnije s obzirom na njezino stanje.

4. Odredbe stavaka 1. i 2. ovog članka primjenjuju se i tijekom dojenja ako radni uvjeti mogu nepovoljno utjecati na zdravlje radnice ili njezina djeteta i ako zdravstvene službe [INSS-a] ili osiguravajućih društava, ovisno o vrsti subjekta kod kojega je poslodavac ugovorio osiguranje od profesionalnih rizika, na temelju izvješća liječnika Nacionalne zdravstvene službe koji medicinski obrađuje radnicu odnosno njezino dijete potvrde postojanje takve situacije. Radnica može također staviti svoj ugovor u mirovanje zbog opasnosti tijekom dojenja djeteta mlađeg od devet mjeseci, sukladno članku 45. stavku 1. točki (d) [Kraljevskog zakonodavnog dekreta 1/1995], ako su ispunjeni uvjeti iz stavka 3. ovog članka.

[…]”

22 Osamnaesta dodatna odredba Zakona 3/2007 izmijenila je španjolsko zakonodavstvo na način da se razdoblje dojenja izričito priznalo kao jedna od situacija pokrivenih Leyom 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 (Kraljevski zakonodavni dekret br. 1/1994 o potvrđivanju preinačenog teksta Općeg zakona o socijalnom osiguranju) od 20. lipnja 1994. (BOE br. 154 od 29. lipnja 1994., str. 20658.; u daljnjem tekstu: Opći zakon o socijalnom osiguranju).

23 Članak 135.a Općeg zakona o socijalnom osiguranju određuje:

„Zaštićena situacija.

Za potrebe novčane naknade zbog opasnosti tijekom prirodnog dojenja, razdoblje mirovanja ugovora smatra se ‚zaštićenom situacijom’ ako radnica mora promijeniti radno mjesto kako bi prešla na radno mjesto koje je prikladnije s obzirom na njezinu situaciju, a takva promjena nije – sukladno članku 26. stavku 4. Zakona br. 31/1995 – tehnički ili objektivno izvediva ili se ne može zahtijevati iz opravdanih razloga.”

24 Člankom 135.b Općeg zakona o socijalnom osiguranju propisano je sljedeće:

„Novčana davanja.

Novčana naknada zbog opasnosti tijekom prirodnog dojenja dodjeljuje se radnici pod uvjetima i pretpostavkama predviđenima ovim zakonom za novčanu naknadu za opasnost tijekom trudnoće, a prestaje kad dijete navrši devet mjeseci, osim ako se korisnica nije prijevremeno vratila na svoje prethodno radno mjesto ili na drugo radno mjesto spojivo sa svojom situacijom.”

25 Kad je riječ o postupovnom pravu, članak 96. stavak 1. Leya 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Zakon br. 36/2011 o socijalnim sudovima) od 10. listopada 2011. (BOE br. 245 od 11. listopada 2011., str. 106584.) predviđa:

„Teret dokazivanja u slučajevima diskriminacije i nezgoda na radu

1. U postupcima u kojima iz argumenata tužitelja proizlazi da postoje osnovane indicije o diskriminaciji na temelju spola, spolne orijentacije, rase ili etničkog podrijetla, religije ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili o uznemiravanju i u svim drugim slučajevima povrede temeljnog prava ili političke slobode tuženik mora dati objektivno, razumno i u dovoljnoj mjeri dokazano obrazloženje donesenih mjera i njihove proporcionalnosti.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

26 Iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da I. González Castro radi kao zaštitarka za društvo Prosegur.

27 Dana 8. studenoga 2014. rodila je dječaka, kojeg je dojila.

28 I. González Castro od ožujka 2015. obavlja svoje dužnosti u trgovačkom centru, u skladu sa sustavom promjenjivih rotacijskih smjena i radnih dana u trajanju od 8 sati.

29 Usluge osiguranja na njezinu radnom mjestu obavljale su se uglavnom s još jednim zaštitarom, osim u slučaju sljedećih smjena, kada je ona radila sama: od ponedjeljka do četvrtka od ponoći do osam sati ujutro, petkom od dva do osam sati ujutro, subotom od tri do osam sati ujutro i nedjeljom od jedan do osam sati ujutro.

30 I. González Castro pri Umivalu, neprofitnom privatnom društvu za uzajamno osiguranje koje pokriva rizike povezane s nezgodama na radu i profesionalnim bolestima, pokrenula je postupak radi dobivanja novčane naknade zbog opasnosti tijekom dojenja, predviđene člankom 26. Zakona 31/1995. U tu je svrhu od tog društva zatražila da joj izda liječnički certifikat kojim se potvrđuje postojanje opasnosti za dojenje povezane s njezinim radnim mjestom.

31 Nakon što je društvo Umivale odbilo njezin zahtjev, podnijela je pritužbu, koja je također odbijena.

32 I. González Castro protiv tog odbijanja podnijela je tužbu pred Juzgadom de lo Social nº 3 de Lugo (Radni sud br. 3 u Lugu, Španjolska).

33 Budući da je njezina tužba odbijena, I. González Castro podnijela je žalbu protiv te odluke pred sudom koji je uputio zahtjev, Tribunalom Superior de Justicia de Galicia (Visoki sud Galicije, Španjolska).

34 Kao prvo, sud koji je uputio zahtjev pita se o tumačenju pojma „noćni rad” u smislu članka 7. Direktive 92/85, kada se, kao u predmetu koji se vodi pred njim, obavlja u kombinaciji s radom u smjenama. Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, radnice koje doje i obavljaju rad u smjenama u okviru kojeg su samo neke smjene noćne trebaju uživati zaštitu jednaku onoj koja se dodjeljuje radnicama koje doje i obavljaju noćni rad koji nije u smjenama.

35 Kao drugo, sud koji je uputio zahtjev smatra da nije isključeno da procjena opasnosti povezanih s radnim mjestom I. González Castro – predviđena u okviru postupka radi dobivanja novčane naknade zbog opasnosti tijekom dojenja, sukladno članku 26. Zakona 31/1995, kojim se prenose članci 4. i 7. Direktive 92/85 – nije bila pravilno provedena i da je njezino radno mjesto zapravo opasno za njezino zdravlje ili sigurnost, među ostalim, zato što obavlja noćni rad i rad u smjenama te u nekim smjenama radi sama, pri čemu ide u ophodnje i mora reagirati na hitne slučajeve poput kaznenih djela, požara ili drugih događaja takve naravi, te zato što nije dokazano da na radnom mjestu postoji prikladan prostor za dojenje ili, prema potrebi, izdajanje mlijeka.

36 Sud koji je uputio zahtjev u tom kontekstu želi znati treba li u situaciji poput one o kojoj je riječ postupku koji se vodi pred njim primijeniti pravila o prebacivanju tereta dokazivanja iz članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54 te se, ako je to slučaj, pita koji su uvjeti za primjenu te odredbe, osobito u vezi s pitanjem je li na predmetnoj radnici ili na tuženiku, odnosno poslodavcu ili tijelu odgovornom za isplatu novčane naknade zbog opasnosti tijekom dojenja, da dokaže da promjena smjena ili radnih uvjeta predmetne radnice nije tehnički ili objektivno izvediva ili se ne može zahtijevati.

37 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Visoki sud Galicije) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 7. [Direktive 92/85] tumačiti na način da noćni rad na koji se ne smije obvezati radnice iz članka 2., uključujući radnice koje doje, ne uključuje samo rad koji se u potpunosti obavlja u noćnoj smjeni nego i rad u smjenama kada su neke od tih smjena, kao u ovom slučaju, noćne?

2. Jesu li u sporu u kojem se razmatra postojanje opasnosti za radnicu koja doji posebna pravila o teretu dokazivanja iz članka 19. stavka 1. [Direktive 2006/54] (koji je u španjolsko zakonodavstvo prenesen, među ostalim, člankom 96. stavkom 1. Zakona 36/2011) u vezi sa zahtjevima iz članka 5. [Direktive 92/85] (koji je u španjolsko zakonodavstvo prenesen člankom 26. [Zakona 31/1995]) primjenjiva na odobravanje dopusta radnici koja doji i, ovisno o slučaju, plaćanje odgovarajuće naknade predviđene nacionalnim zakonodavstvom sukladno članku 11. stavku 1. [Direktive 92/85]?

3. Može li se u sporu u kojem se razmatra postojanje opasnosti tijekom dojenja koje daje pravo na dopust na temelju članka 5. [Direktive 92/85] (koji je u španjolsko zakonodavstvo prenesen člankom 26. [Zakona 31/1995]) članak 19. stavak 1. [Direktive 2006/54] tumačiti na način da su ‚činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije' radnice koja doji sljedeće: (i.) radnica radi u smjenama kao zaštitarka, pri čemu neke smjene radi noću i sama; (ii.) osim toga, ide u ophodnje i po potrebi reagira na hitne slučajeve (kaznena djela, požari i ostali događaji), pri čemu usto (iii.) nije dokazano da na radnome mjestu postoji prikladan prostor za dojenje ili, po potrebi, za izdajanje mlijeka?

4. Kada su u sporu u kojem se razmatra postojanje opasnosti za radnicu dojilju koje daje pravo na dopust dokazane ‚činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije' u smislu članka 19. stavka 1. [Direktive 2006/54], u vezi s člankom 5. [Direktive 92/85] (koji je u španjolsko zakonodavstvo prenesen člankom 26. [Zakona 31/1995]), može li se od radnice koja doji tražiti, kako bi joj se odobrio dopust sukladno nacionalnom propisu kojim je prenesen članak 5. stavci 2. i 3. [Direktive 92/85], da dokaže da promjena njezinih radnih uvjeta ili radnog vremena nije tehnički ili objektivno izvediva ili se ne može zahtijevati iz dokazano opravdanih razloga i da njezin premještaj na drugo radno mjesto nije tehnički i/ili objektivno izvediv ili se to ne može zahtijevati, ili je pak dokazivanje tih elemenata na tuženicima (poslodavac i subjekt koji isplaćuje naknadu povezanu s mirovanjem ugovora o radu)?"

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

38 Sud koji je uputio zahtjev prvim pitanjem u biti pita treba li članak 7. Direktive 92/85 tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju poput one u glavnom postupku, u kojoj predmetna radnica obavlja rad u smjenama u okviru kojeg samo dio svojih dužnosti izvršava u noćnoj smjeni.

39 Kako bi se odgovorilo na to pitanje, valja podsjetiti na to da je, sukladno ustaljenoj sudskoj praksi Suda, prilikom tumačenja odredbe prava Unije potrebno uzeti u obzir ne samo njezin tekst već i njezin kontekst te ciljeve propisa kojeg je ona dio (vidjeti osobito presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 44. i navedenu sudsku praksu).

40 U skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 92/85, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da trudne radnice i radnice koje su nedavno rodile ili doje ne budu obvezne raditi noću tijekom trudnoće i u razdoblju neposredno nakon poroda, koje određuje državno tijelo nadležno za sigurnost i zaštitu zdravlja, uz uvjet da se predoči, u skladu s propisima država članica, liječnički certifikat kojim se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje radnice koje se to tiče.

41 Stavak 2. tog članka pojašnjava da mjere iz stavka 1. moraju uključivati mogućnost, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili nacionalnom praksom, za premještaj na dnevni posao ili odsutnost s posla ili produljenje rodiljnog dopusta kada je takav premještaj tehnički i/ili objektivno neizvediv ili se ne može zahtijevati iz dokazano opravdanih razloga.

42 Međutim, tekst te odredbe ne sadržava nikakvo pojašnjenje o točnom opsegu pojma „noćni rad".

43 S tim u vezi, iz prve uvodne izjave Direktive 92/85 proizlazi da je ona dio niza direktiva donesenih na temelju članka 118.A Ugovora o EEZ-u, čiji je cilj propisivanje minimalnih zahtjeva, osobito u pogledu poboljšavanja radne sredine, kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost radnika.

44 Kao što je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 44. svojeg mišljenja, tu također spada Direktiva 2003/88, kojom se određuju minimalni sigurnosni i zdravstveni zahtjevi za organizaciju radnog vremena te koja se primjenjuje, među ostalim, na određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.

45 Međutim, Direktiva 2003/88 u članku 2. stavku 4. definira radnika koji radi noću kao „svakog radnika koji uobičajeno tijekom noći odradi najmanje tri sata od svog svakodnevnog radnog vremena” i „svakog radnika koji tijekom noći odradi jedan dio svoga godišnjeg radnog vremena”. Osim toga, stavak 3. istog članka precizira da se pojam „radno vrijeme noću” mora shvatiti kao „[svako] vremensko razdoblje od najmanje sedam sati prema definiciji u nacionalnom pravu, a u koje je obvezno uključeno razdoblje između ponoći i pet sati ujutro”.

46 Iz teksta tih odredbi, a osobito uporabe izraza „[svako] vremensko razdoblje”, „najmanje tri sata od svog svakodnevnog radnog vremena” i „jedan dio svoga godišnjeg radnog vremena”, proizlazi da treba smatrati da radnica koja, kao u glavnom postupku, obavlja rad u smjenama u okviru kojeg samo dio svojih dužnosti izvršava u noćnoj smjeni obavlja rad tijekom „radnog vremena noću” i stoga je valja smatrati „radnikom koji radi noću” u smislu Direktive 2003/88.

47 S obzirom na to da je u interesu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje da se na njih primijene, sukladno uvodnoj izjavi 14. Direktive 2003/88, posebne odredbe predviđene Direktivom 92/85 u vezi s noćnim radom, osobito kako bi se ojačala zaštita koju moraju uživati u tom pogledu, valja utvrditi da se te posebne odredbe ne smiju tumačiti na manje povoljan način od općih odredbi predviđenih Direktivom 2003/88, koje se primjenjuju na ostale kategorije radnika.

48 Slijedom navedenog, valja smatrati da radnica poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku obavlja „noćni rad” u smislu članka 7. Direktive 92/85 i da je načelno obuhvaćena tom odredbom.

49 To tumačenje potvrđuje cilj članka 7. Direktive 92/85.

50 Naime, potonjom odredbom želi se ojačati zaštita trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje uspostavljanjem načela prema kojem one nisu dužne obavljati noćni rad kada ih to izlaže opasnosti za njihovo zdravlje i sigurnost.

51 Međutim, kada bi se radnicu koja doji, a koja, kao u glavnom postupku, obavlja rad u smjenama isključilo iz područja primjene članka 7. Direktive 92/85 zato što samo dio svojih dužnosti obavlja u noćnoj smjeni, to bi dovelo do djelomičnog lišavanja te odredbe korisnog učinka. Naime, predmetna radnica mogla bi biti izložena opasnosti za svoje zdravlje ili sigurnost, a razina zaštite na koju ima pravo na temelju te odredbe bila bi znatno smanjena.

52 Kad je riječ o uvjetima za primjenu članka 7. Direktive 92/85 na situaciju poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, valja napomenuti da predmetna radnica, kako bi se na nju primijenile zaštitne mjere navedene u stavku 2. te odredbe, odnosno premještaj na dnevni posao ili, ako to nije moguće, oslobađanje od rada, mora predočiti, u skladu s propisima predmetne države članice, liječnički certifikat kojim se potvrđuje da je to neophodno za njezinu sigurnost i zdravlje. Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri je li to slučaj u ovom predmetu.

53 S obzirom na prethodno navedeno, na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 7. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju poput one u glavnom postupku, u kojoj predmetna radnica obavlja rad u smjenama u okviru kojeg samo dio svojih dužnosti izvršava u noćnoj smjeni.

Drugo, treće i četvrto pitanje

54 Najprije valja podsjetiti na to da je prema ustaljenoj sudskoj praksi, u okviru suradnje između nacionalnih sudova i Suda uspostavljene člankom 267. UFEU-a, na Sudu da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi. U tom smislu Sud će, prema potrebi, preoblikovati pitanja koja su mu postavljena i u tom kontekstu protumačiti sve odredbe prava Unije potrebne nacionalnim sudovima za donošenje odluke u postupcima koji se pred njima vode, čak i kad te odredbe nisu izričito navedene u pitanjima koja mu upućuju ti sudovi (presuda od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 39. i navedena sudska praksa).

55 Slijedom navedenog, iako je sud koji je uputio zahtjev formalno ograničio drugo do četvrtog pitanja na tumačenje članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54 i članka 5. Direktive 92/85, na Sudu je da iz svih elemenata koje mu je dostavio nacionalni sud, a posebno iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, izvuče elemente prava Unije koji zahtijevaju tumačenje uzimajući u obzir predmet spora (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 40. i navedenu sudsku praksu).

56 U predmetnom slučaju iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da nacionalni propis koji je mjerodavan u glavnom postupku, odnosno članak 26. Zakona 31/1995, u nacionalno pravo prenosi, među ostalim, bez jasne razlike, članke 4. i 7. Direktive 92/85, pri čemu taj propis predviđa da je stavljanje ugovora u mirovanje zbog opasnosti tijekom dojenja i dodjeljivanje s tim povezane naknade moguće samo ako se dokaže, nakon procjene radnog mjesta predmetne radnice, da na tom radnom mjestu postoji takva opasnost i da nije moguće promijeniti radne uvjete te radnice ili njezino radno mjesto.

57 Sud koji je uputio zahtjev polazi od pretpostavke da nije isključeno da je postojanje opasnosti za zdravlje ili sigurnost predmetne radnice moglo biti utvrđeno da je pravilno provedena procjena opasnosti povezanih s radnim mjestom predmetne radnice predviđena tim nacionalnim propisom, osobito s obzirom na članak 7. Direktive 92/85, na temelju toga što ta radnica obavlja noćni rad i rad u smjenama te u nekim smjenama radi sama, pri čemu ide u ophodnje i mora reagirati na hitne slučajeve, poput kaznenih djela, požara ili drugih događaja takve naravi, a nije dokazano da na radnom mjestu postoji prikladan prostor za dojenje ili, prema potrebi, izdajanje mlijeka.

58 Sud koji je uputio zahtjev u tom se kontekstu pita treba li primijeniti pravila o prebacivanju tereta dokazivanja iz članka 19. stavka 1. Direktive 2006/54 u situaciji poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, u kojoj radnica kojoj je odbijeno izdavanje liječničkog certifikata kojim se potvrđuje postojanje opasnosti za dojenje na njezinu radnom mjestu i, posljedično, odbijena novčana naknada zbog opasnosti tijekom dojenja pred nacionalnim sudom ili drugim nadležnim tijelom predmetne države članice osporava procjenu opasnosti povezanih sa svojim radnim mjestom. Ako je odgovor pozitivan, sud koji je uputio zahtjev postavlja pitanje koji su uvjeti za primjenu te odredbe, osobito u vezi s pitanjem je li na predmetnoj radnici ili na tuženiku, bilo da je riječ o poslodavcu ili o tijelu odgovornom za isplatu novčane naknade zbog opasnosti tijekom dojenja, da dokaže da promjena smjena ili radnih uvjeta predmetne radnice nije tehnički ili objektivno izvediva ili se ne može zahtijevati.

59 S obzirom na ta razmatranja, drugo do četvrtog pitanja suda koji je uputio zahtjev, koja valja ispitati zajedno, valja shvatiti da se njima u biti želi doznati treba li članak 19. stavak 1. Direktive 2006/54 tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, u kojoj radnica kojoj je odbijeno izdavanje liječničkog certifikata kojim se potvrđuje postojanje opasnosti za dojenje na njezinu radnom mjestu i, posljedično, odbijena novčana naknada zbog opasnosti tijekom dojenja pred nacionalnim sudom ili drugim nadležnim tijelom predmetne države članice osporava procjenu opasnosti povezanih s njezinim radnim mjestom i, ako je odgovor pozitivan, koji su uvjeti za primjenu te odredbe u takvom slučaju.

60 Kao prvo, valja podsjetiti na to da, sukladno članku 19. stavku 1. Direktive 2006/54, države članice poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom dokažu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.

61 Članak 19. stavak 4. točka (a) te direktive precizira, među ostalim, da se pravila o prebacivanju tereta dokazivanja iz stavka 1. istog članka primjenjuju i na slučajeve obuhvaćene Direktivom 92/85 ako se radi o diskriminaciji na temelju spola.

62 Sud je u tom pogledu presudio da se članak 19. stavak 1. Direktive 2006/54 primjenjuje na situaciju u kojoj radnica koja doji pred nacionalnim sudom ili drugim nadležnim tijelom dotične države članice osporava procjenu opasnosti povezanih sa svojim radnim mjestom iz razloga što ona nije izrađena sukladno članku 4. stavku 1. Direktive 92/85 (presuda od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 65.).

63 Naime, neprovođenje procjene opasnosti povezanih s radnim mjestom radnice koja doji sukladno zahtjevima iz članka 4. stavka 1. Direktive 92/85 treba smatrati nepovoljnijim tretmanom žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu te direktive pa ono stoga predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola, u smislu članka 2. stavka 2. točke (c) Direktive 2006/54 (presuda od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 62. i 63.).

64 Sud je u tom pogledu pojasnio da procjena opasnosti povezanih s radnim mjestom radnice koja doji, kako bi bila sukladna zahtjevima članka 4. stavka 1. Direktive 92/85, mora uključivati pojedinačno ispitivanje koje uzima u obzir individualnu situaciju dotične radnice kako bi se utvrdilo jesu li njezino zdravlje i sigurnost ili zdravlje i sigurnost njezina djeteta izloženi opasnosti (presuda od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 51.).

65 Kao drugo, valja istaknuti da je cilj procjene opasnosti predviđene člankom 4. Direktive 92/85 zaštititi trudne radnice i radnice koje su nedavno rodile ili doje te njihovu djecu na način da, kada iz te procjene proizlazi da je radno mjesto takve radnice opasno za njezino zdravlje ili sigurnost ili utječe na njezinu trudnoću ili dojenje njezina djeteta, poslodavac mora, sukladno članku 5. te direktive, poduzeti potrebne mjere radi izbjegavanja izlaganja toj opasnosti.

66 Kao što je to istaknula nezavisna odvjetnica u točki 61. svojeg mišljenja, članak 4. Direktive 92/85 opća je odredba kojom su predviđene radnje koje treba poduzeti u pogledu svih aktivnosti koje mogu uključivati konkretnu opasnost za trudne radnice i radnice koje su nedavno rodile ili doje. S druge strane, članak 7. te direktive posebna je odredba koja se primjenjuje u slučajevima noćnog rada, koje je zakonodavac Unije priznao kao aktivnosti u kojima trudne radnice i radnice koje su nedavno rodile ili doje mogu biti izložene osobitoj opasnosti.

67 Iako članci 4. i 7. Direktive 92/85 imaju isti cilj zaštite trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje od opasnosti povezanih s njihovim radnim mjestima, člankom 7. Direktive 92/85 želi se, konkretnije, ojačati ta zaštita uspostavljanjem načela prema kojem trudne radnice i radnice koje su nedavno rodile ili doje nisu obvezne obavljati noćni rad ako predoče liječnički certifikat kojim se potvrđuje da je takva zaštita neophodna za njihovu sigurnost i zdravlje.

68 Na procjenu opasnosti povezanih s radnim mjestom trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje, predviđenu u okviru članka 7. Direktive 92/85, stoga se ne mogu primjenjivati manje strogi zahtjevi od onih koji se primjenjuju u okviru članka 4. stavka 1. te direktive.

69 To tumačenje potvrđuje činjenica da Smjernice, koje sukladno članku 3. stavku 2. Direktive 92/85 trebaju poslužiti kao osnova za procjene iz članka 4. stavka 1. te direktive, izričito spominju noćni rad.

70 Konkretno, iz detaljne tablice o procjeni rizika, situacija i opasnosti opće naravi kojima je izložena većina trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje, a koja se nalazi na stranici 13. tih smjernica, proizlazi da noćni rad može znatno utjecati na zdravlje trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje, da opasnosti kojima su te žene izložene ovise o vrsti posla, uvjetima rada i dotičnoj osobi te da stoga zbog povećanog umora neke trudne žene ili žene koje doje ne mogu raditi u neredovitim ili kasnim smjenama ili raditi noću. Osim toga, tom se tablicom predviđaju preventivne mjere za noćni rad.

71 Nadalje, iz Smjernica proizlazi da procjena opasnosti povezanih s radnim mjestom radnice koja doji mora uključivati pojedinačno ispitivanje koje uzima u obzir individualnu situaciju dotične radnice (presuda od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 46. i 51.).

72 Posljedično valja smatrati, kao što je to navela nezavisna odvjetnica u točki 50. svojeg mišljenja, da procjena opasnosti povezanih s radnim mjestom predmetne radnice koja se provodi u okviru članka 7. Direktive 92/85 mora uključivati pojedinačno ispitivanje koje uzima u obzir individualnu situaciju te radnice kako bi se utvrdilo jesu li njezino zdravlje i sigurnost ili zdravlje i sigurnost njezina djeteta izloženi opasnosti. U slučaju da se takvo ispitivanje ne provede, radilo bi se o nepovoljnijem tretmanu žene povezanom s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu te direktive i bila bi riječ o izravnoj diskriminaciji na temelju spola u smislu članka 2. stavka 2. točke (c) Direktive 2006/54, što bi omogućavalo primjenu njezina članka 19. stavka 1.

73 Što se tiče uvjeta za primjenu te odredbe, valja podsjetiti na to da se pravila o dokazivanju koja se njome predviđaju ne primjenjuju u trenutku kada dotična radnica zahtijeva prilagodbu uvjeta rada ili, kao u glavnom postupku, novčanu naknadu zbog opasnosti tijekom dojenja i da se procjena opasnosti povezanih s njezinim radnim mjestom zato mora provesti sukladno članku 4. stavku 1. ili, ovisno o slučaju, članku 7. Direktive 92/85. Ta se pravila primjenjuju tek u kasnijoj fazi, kada predmetna radnica pred sudom ili drugim nadležnim tijelom osporava odluku u vezi s tom procjenom opasnosti (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 67.).

74 Stoga, u skladu s člankom 19. stavkom 1. Direktive 2006/54, na radnici koja se smatra oštećenom zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja je da pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznese činjenice ili dokaze iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije (presuda od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 68. i navedena sudska praksa).

75 U situaciji kao što je to ona iz glavnog postupka to znači da predmetna radnica mora pred sudom koji je uputio zahtjev ili drugim nadležnim tijelom predmetne države članice iznijeti činjenice ili dokaze koji mogu pokazati da procjena opasnosti povezanih s njezinim radnim mjestom predviđena nacionalnim propisima kojima se u nacionalno pravo prenose, među ostalim, članci 4. i 7. Direktive 92/85 nije uključivala pojedinačno ispitivanje koje uzima u obzir individualnu situaciju te da je ona, posljedično, bila diskriminirana.

76 U predmetnom slučaju iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku i spisa podnesenog Sudu proizlazi da je I. González Castro pri društvu Umivale pokrenula postupak za dobivanje novčane naknade zbog opasnosti tijekom dojenja te je u tu svrhu 9. ožujka 2015. putem obrasca koji joj je sastavilo to društvo podnijela zahtjev za liječnički certifikat kojim se potvrđuje postojanje opasnosti za dojenje povezane s njezinim radnim mjestom.

77 Društvo Prosegur u okviru tog postupka 13. ožujka 2015. poslalo je društvu Umivale izjavu u kojoj je navelo da nije pokušalo prilagoditi radne uvjete na radnom mjestu I. González Castro niti je premjestiti na drugo radno mjesto jer je ona smatrala da dužnosti koje je obavljala i njezini radni uvjeti ne utječu na dojenje.

78 Međutim, ta izjava, u obliku tipskog obrasca koji je sastavilo društvo Umivale, ne sadržava obrazloženje o tome kako je društvo Prosegur došlo do tog zaključka i jasno je da se ne temelji na pojedinačnom ispitivanju koje uzima u obzir individualnu situaciju predmetne radnice.

79 Kad je riječ o odluci kojom je društvo Umivale odbilo zahtjev što ga je podnijela I. González Castro, u njoj se samo navodi da „ne postoji opasnost povezana s njezinim radnim mjestom koja može biti štetna, nakon detaljnog razmatranja dokumentacije koju je podnijela sama radnica". U zaključcima koji se nalaze u prilogu toj odluci društvo Umivale upućuje na „smjernice za procjenu profesionalnih opasnosti tijekom dojenja", koje je utvrdilo Španjolsko pedijatrijsko udruženje i objavio INSS, te zaključuje da se u njima navodi da rad u smjenama ili noćni radi nisu opasni za dojenje. Društvo Umivale također navodi, bez daljnjih objašnjenja, da I. González Castro nije na poslu izložena tvarima koje su štetne za njezino dijete i da radni uvjeti ne ometaju dojenje.

80 U tim okolnostima jasno je, kao što je to utvrdila nezavisna odvjetnica u točkama 70. i 77. svojeg mišljenja, da procjena opasnosti povezanih s radnim mjestom I. González Castro nije uključivala pojedinačno ispitivanje kojim je uzeta u obzir njezina individualna situacija i da je zainteresirana osoba bila diskriminirana. U konačnici je dužnost suda koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica u predmetu koji se pred njim vodi, da provjeri je li to stvarno slučaj.

81 Ako je odgovor pozitivan, na tuženicima u glavnom postupku je da dokažu da je procjena opasnosti predviđena nacionalnim propisom kojim se, među ostalim, članci 4. i 7. Direktive 92/85 prenose u nacionalno pravo uključivala pojedinačno ispitivanje kojim je uzeta u obzir individualna situacija I. González Castro, pri čemu dokumenti poput poslodavčeve izjave prema kojoj dužnosti koje obavlja ta radnica i njezini radni uvjeti ne utječu na dojenje, a koja ne sadržava objašnjenja kojom bi se potkrijepila ta tvrdnja, zajedno s činjenicom da se njezino radno mjesto ne nalazi na popisu radnih mjesta koja su opasna za dojenje koji je sastavilo nadležno tijelo predmetne države članice, sami po sebi ne mogu biti temelj neoborive pretpostave da je to doista tako. U suprotnom bi članci 4. i 7. Direktive 92/85 te pravila o dokazivanju predviđena u članku 19. Direktive 2006/54 bili lišeni svakog korisnog učinka (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2017., Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, t. 74.).

82 Valja dodati da su ista pravila o dokazivanju primjenjiva u okviru članka 5. ili, ovisno o slučaju, članka 7. stavka 2. Direktive 92/85. Konkretno, ako radnica koja doji zatraži oslobođenje od rada za cijelo razdoblje potrebno radi zaštite svoje sigurnosti ili zdravlja i iznese elemente koji upućuju na to da provedba zaštitnih mjera predviđenih u članku 5. stavcima 1. i 2. ili članku 7. stavku 2. prvom podstavku te direktive nije bila moguća, na poslodavcu je da dokaže da su te mjere bile tehnički ili objektivno moguće i da ih se u slučaju predmetne radnice moglo zahtijevati.

83 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na drugo do četvrtog pitanja valja odgovoriti da članak 19. stavak 1. Direktive 2006/54 treba tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju poput one u glavnom postupku, u kojoj radnica kojoj je odbijeno izdavanje liječničkog certifikata kojim se potvrđuje postojanje opasnosti za dojenje povezene s njezinim radnim mjestom i, posljedično, novčana naknada zbog opasnosti tijekom dojenja pred nacionalnim sudom ili drugim nadležnim tijelom predmetne države članice osporava procjenu opasnosti povezanih sa svojim radnim mjestom, ako ta radnica iznese činjenice koje upućuju na to da ta procjena nije uključivala pojedinačno ispitivanje koje uzima u obzir njezinu individualnu situaciju i na temelju kojih se stoga može pretpostaviti postojanje izravne diskriminacije na temelju spola u smislu Direktive 2006/54, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri. Na tuženiku je stoga da podnese dokaz da je navedena procjena stvarno uključivala takvo konkretno ispitivanje i da slijedom toga nije bilo povrede načela nediskriminacije.

Troškovi

84 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (peto vijeće) odlučuje:

1. **Članak 7. Direktive 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje treba tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju poput one u glavnom postupku, u kojoj predmetna radnica obavlja rad u smjenama u okviru kojeg samo dio svojih dužnosti izvršava u noćnoj smjeni.**

2. **Članak 19. stavak 1. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) treba tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju poput one u glavnom postupku, u kojoj radnica kojoj je odbijeno izdavanje liječničkog certifikata kojim se potvrđuje postojanje opasnosti za dojenje povezene s njezinim radnim mjestom i, posljedično, novčana naknada zbog opasnosti tijekom dojenja pred nacionalnim sudom ili drugim nadležnim tijelom predmetne države članice osporava procjenu opasnosti povezanih sa svojim radnim mjestom, ako ta radnica iznese činjenice koje upućuju na to da ta procjena nije uključivala pojedinačno ispitivanje koje uzima u obzir njezinu individualnu situaciju i na temelju kojih se stoga može pretpostaviti postojanje izravne diskriminacije na temelju spola u smislu Direktive 2006/54, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri. Na tuženiku je stoga da podnese dokaz da je navedena procjena stvarno uključivala takvo konkretno ispitivanje i da slijedom toga nije bilo povrede načela nediskriminacije.**

Potpisi