Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 19. septembra 2018*

„Predhodno odločanje – Direktiva 92/85/EGS – Členi 4, 5 in 7 – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Delavka, ki doji – Nočno delo – Izmensko delo, ki se delno opravlja ponoči – Ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta – Preventivni ukrepi – Izpodbijanje s strani zadevne delavke – Direktiva 2006/54/ES – Člen 19 – Enako obravnavanje – Diskriminacija na podlagi spola – Dokazno breme“

V zadevi C-41/17,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije, Španija) z odločbo z dne 30. decembra 2016, ki je na Sodišče prispela 25. januarja 2017, v postopku

Isabel González Castro

proti

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi J. L. da Cruz Vilaça, predsednik senata, E. Levits, A. Borg Barthet, sodnika, M. Berger, sodnica, in F. Biltgen (poročevalec), sodnik,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodna tajnica: L. Carrasco Marco, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 22. februarja 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) P. García Perea in M. A. Lozano Mostazo, agentki,

– za špansko vlado S. Jiménez García, agent,

– za nemško vlado T. Henze in D. Klebs, agenta,

* Jezik postopka: španščina.

– za Evropsko komisijo S. Pardo Quintillán in A. Szmytkowska, agentki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 26. aprila 2018

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 19(1) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL 2006, L 204, str. 23) in členov 4, 5 in 7 Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 110).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Isabel González Castro na eni strani in družbo Mutua Umivale (v nadaljevanju: vzajemna zavarovalnica Umivale), njenim delodajalcem, družbo Prosegur España SL (v nadaljevanju: Prosegur) ter Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (nacionalni zavod za socialno varnost, Španija, v nadaljevanju: INSS) na drugi strani, ker so ti zavrnili začasno prekinitev njene pogodbe o zaposlitvi in dodelitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 92/85

3 V prvi, osmi, deveti, deseti, enajsti in štirinajsti uvodni izjavi Direktive 92/85 je navedeno:

„ker člen 118a Pogodbe [EGS] predvideva, da Svet s pomočjo direktiv sprejme minimalne zahteve za spodbujanje izboljšav, zlasti v delovnem okolju, za varnost in zdravje delavcev;

[…]

ker morajo noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, v mnogih pogledih veljati za posebej rizično skupino in je treba sprejeti ukrepe v zvezi z njihovo varnostjo in zdravjem pri delu;

ker varnost in zdravje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk, ki dojijo, ne bi smela neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela niti delovati v nasprotju z direktivami, ki se nanašajo na enako obravnavanje moških in žensk;

ker lahko zaradi izpostavljenosti nevarnim dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem nekatere vrste dejavnosti povzročijo specifično tveganje za noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali delavke, ki dojijo, ker je treba takšna tveganja torej oceniti, rezultate takšne ocene pa sporočiti delavkam in/ali njihovim predstavnikom;

ker je treba nadalje poskrbeti za varstvo teh delavk, če bi rezultat ocene razkril obstoj tveganja za varnost in zdravje delavk;

[…]

ker ranljivost nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, zahteva zagotovitev pravice do porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 zaporednih tednov, ki je razporejen pred in/ali po porodu, in zahteva obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu;

[…]“

4 Člen 1(1) Direktive 92/85 določa:

„Namen te direktive, ki je deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive [Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349)], je izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.“

5 Člen 2 te direktive, naslovljen „Opredelitve“, določa:

„V tej direktivi:

[…]

(c) *delavka, ki doji*, pomeni delavko, ki jo za tako šteje nacionalna zakonodaja in/ali nacionalna praksa in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso svojega delodajalca obvesti o svojem stanju.“

6 Člen 3 navedene direktive določa:

„1. Po posvetovanju z državami članicami in ob pomoči Svetovalnega odbora za varnost, higieno in zdravje pri delu Komisija sestavi navodila za oceno kemičnih, fizikalnih in bioloških dejavnikov ter postopkov, ki veljajo za nevarne za varnost in zdravje delavk v smislu člena 2.

V prvem pododstavku omenjena navodila vključujejo tudi gibe in položaje telesa, psihično in telesno utrujenost ter druge vrste telesnega in psihičnega napora, povezane z delom, ki ga opravljajo delavke v smislu člena 2.

2. Namen navodil iz odstavka 1, je, da bodo služila kot osnova za oceno, navedeno v členu 4(1).

V ta namen države članice vse delodajalce in vse delavke in/ali njihove predstavnike v ustrezni državi članici opozorijo na ta navodila.“

7 Navodila iz člena 3 Direktive 92/85 v različici, ki je upoštevna v obravnavanem primeru, so vsebovana v Sporočilu Komisije z dne 20. novembra 2000 o navodilih za ocenjevanje kemičnih, fizikalnih in bioloških dejavnikov ter industrijskih postopkov, ki so nevarni za varnost ali zdravje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (COM(2000) 466 final, v nadaljevanju: Navodila).

8 Člen 4 Direktive 92/85 v zvezi z oceno tveganj in obveščanjem delavk o tej oceni določa:

„1. Za vse dejavnosti, ki bi lahko vključevale posebno nevarnost izpostavljenosti dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem, ki so primeroma našteti na odprtemu seznamu v Prilogi I, delodajalec oceni naravo, stopnjo in trajanje izpostavljenosti delavk v skladu s členom 2 v zadevnem podjetju in/ali (ustanovi) bodisi neposredno bodisi s pomočjo služb za varstvo in preventivo, navedenimi v členu 7 Direktive [89/391], da bi:

– ocenil tveganja za varnost ali zdravje in kakršne koli možne učinke na nosečnost ali dojenje delavk v skladu s členom 2,

– odločil, kako ukrepati.

2. Brez vpliva na člen 10 Direktive [89/391] se delavke v skladu s členom 2 in delavke, ki bi v zadevnem podjetju in/ali ustanovi lahko bile v enem od položajev, navedenih v členu 2, in/ali njihove predstavnike obvesti o rezultatih ocene, omenjene v odstavku 1, in o vseh ukrepih, ki jih je treba sprejeti v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu.“

9 Člen 5, od (1) do (3), te direktive v zvezi z ravnanjem, ki sledi oceni tveganj, določa:

„1. Če rezultati ocene, navedene v členu 4(1) pokažejo nevarnost za varnost ali zdravje oziroma vpliv na nosečnost ali dojenje delavke iz člena 2, delodajalec, brez vpliva na člen 6 [D]irektive [89/391], sprejme ustrezne ukrepe, da z začasno prilagoditvijo delovnih pogojev in/ali delovnega časa delavke zagotovi, da se ta delavka izogne izpostavljenosti takšnim nevarnostim.

2. Če prilagoditev njenih delovnih pogojev in/ali delovnega časa tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati, delodajalec sprejme potrebne ukrepe za premestitev te delavke na drugo delovno mesto.

3. Če njena premestitev na drugo delovno mesto tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati, se delavki zagotovi dopust v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev varovanja njenega zdravja.“

10 Člen 7 Direktive 92/85, naslovljen „Nočno delo“, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da v členu 2 navedene delavke ne bodo zavezane opravljati nočno delo med svojo nosečnostjo in v obdobju po porodu, ki ga določi nacionalni organ, ki je pristojen za varnost in zdravje, ob predložitvi zdravstvenega spričevala, ki navaja, da je to potrebno za varnost ali zdravje delavke, v skladu s postopki, ki jih je določila država članica.

2. V odstavku 1 navedeni ukrepi morajo imeti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso za posledico možnost:

(a) premestitve na delo podnevi ali

(b) dopusta ali podaljšanja porodniškega dopusta, kadar takšna premestitev tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati.“

Direktiva 2006/54

11 Člen 1 Direktive 2006/54, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela.

V ta namen vsebuje določbe za uresničevanje načela enakega obravnavanja v zvezi:

(a) z dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja;

(b) z delovnimi pogoji, vključno s plačilom;

(c) s poklicnimi sistemi socialne varnosti.

Vsebuje tudi določbe za zagotovitev večje učinkovitosti takšnega uresničevanja z določitvijo ustreznih postopkov.“

12 Člen 2 te direktive, naslovljen „Opredelitve pojmov“, določa:

„1. Za namene te direktive se uporabljajo naslednje opredelitve:

(a) ‚neposredna diskriminacija‘: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji;

(b) ‚posredna diskriminacija‘: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna,

[…]

2. Za namene te direktive diskriminacija vključuje:

[…]

(c) kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive [92/85].“

13 Člen 14(1) navedene direktive prepoved diskriminacije razširja med drugim na delovne pogoje in določa:

„V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi:

[…]

(c) z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor je določeno v členu 141 Pogodbe [ES]

[…]“

14 Člen 19(1) in (4) iste direktive v zvezi z dokaznim bremenom in dostopom do sodnega varstva v primeru neposredne ali posredne diskriminacije določa:

„1. Države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se dokazovanje o tem, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije.

[…]

4. Odstavki 1, 2, in 3 se uporabljajo tudi v:

(a) okoliščinah, določenih v členu 141 Pogodbe [ES] in v [Direktivi 92/85 ter Direktivi Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285)], v kolikor gre za diskriminacijo zaradi spola;

[…]“

Direktiva 2003/88/ES

15 V uvodni izjavi 14 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381) je navedeno:

„Posebni standardi, določeni v drugih instrumentih Skupnosti, ki se nanašajo na primer na počitek, delovni čas, letni dopust in nočno delo nekaterih kategorij delavcev, imajo prednost pred določbami te direktive.“

16 Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen in področje uporabe“, določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

[…]

(b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.

[…]“

17 Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov“, v točkah 3 in 4 določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

[…]

3. ‚nočni čas‘ pomeni vsako obdobje, ki ni krajše od sedmih ur, kakor ga določa nacionalna zakonodaja, in v vsakem primeru vključuje čas med polnočjo in 5. uro zjutraj;

4. ‚delavec, ki dela ponoči‘ pomeni:

(a) po eni strani vsakega delavca, ki v nočnem času opravi najmanj tri ure svojega enodnevnega delovnega časa na običajen način; in

(b) po drugi strani vsakega delavca, ki med nočnim časom lahko opravi določen delež svojega letnega delovnega časa, kakor ga določi posamezna država članica:
(i) z nacionalno zakonodajo, po posvetovanju s socialnimi partnerji ali
(ii) s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji na državni ali regionalni ravni;

[…]“

Španska zakonodaja

18 Socialna dajatev v zvezi s tveganji med dojenjem je bila v španski pravni red uvedena z Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organski zakon št. 3/2007 za dejansko enakost med ženskami in moškimi) z dne 22. marca 2007 (BOE št. 71 z dne 23. marca 2007, str. 12611, v nadaljevanju: zakon 3/2007).

19 Cilj zakona 3/2007 je spodbujati vključevanje žensk v delovno okolje s tem, da se jim omogoči uskladitev poklicnega življenja z zasebnim in družinskim življenjem.

20 Z dodatno dvanajsto določbo tega zakona je bil člen 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zakon 31/1995 o preprečevanju poklicnih tveganj) z dne 8. novembra 1995 (BOE št. 269 z dne 10. novembra 1995, str. 32590, v nadaljevanju: zakon 31/1995) spremenjen tako, da je bila uvedena zaščita delavk in novorojenčkov v položajih s tveganji, do katerih pride med dojenjem, kadar lahko razmere na delovnem mestu negativno vplivajo na zdravje delavke ali otroka.

21 Člen 26 zakona št. 31/1995, s katerim sta bila v nacionalno pravo prenesena zlasti člena 4 in 7 Direktive 92/85, določa:

„1. Ocena tveganja [za varnost in zdravje delavcev] iz člena 16 tega zakona mora vsebovati opredelitev narave, stopnje in trajanja izpostavljenosti nosečih delavk ali delavk, ki so pred kratkim rodile, dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem, ki lahko škodljivo vplivajo na zdravje delavk ali zarodka pri kateri koli dejavnosti, ki bi lahko pomenila posebno tveganje. Če rezultati ocenjevanja pokažejo tveganje za varnost ali zdravje oziroma možnost posledic za nosečnost ali dojenje teh delavk, mora delodajalec sprejeti potrebne ukrepe, da se prepreči izpostavljenost temu tveganju s prilagoditvijo pogojev ali delovnega časa zadevne delavke.

Taki ukrepi po potrebi vključujejo izključitev delavk iz nočnega ali izmenskega dela.

2. Če bi se izkazalo, da prilagajanje delovnih pogojev ali delovnega časa ni mogoče ali da bi kljub taki prilagoditvi pogoji na delovnem mestu lahko negativno vplivali na zdravje noseče delavke ali zarodka in bi to potrdile tudi zdravstvene službe pri [INSS] ali pri vzajemnih družbah, odvisno od subjekta, s katerim ima podjetje dogovorjeno kritje poklicnih tveganj, skupaj z mnenjem zdravnika iz Servicio Nacional de Salud (nacionalna javna zdravstvena služba, Španija), ki zdravstveno spremlja delavko, mora ta zasesti drugačno delovno mesto ali funkcijo, primerno njenemu stanju. Delodajalec po posvetovanju s predstavniki delavcev pripravi seznam delovnih mest, na katerih ni tovrstnih tveganj.

Zamenjava delovnega mesta ali funkcije se izvede v skladu s pravili in merili za funkcionalno mobilnost ter velja, dokler zdravstveno stanje delavke ne omogoča vrnitve na prejšnje delovno mesto.

[…]

3. Če taka premestitev na drugo delovno mesto tehnično ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati, se lahko za zadevno delavko zaradi tveganja med nosečnostjo začasno prekine pogodba, kot je določeno v členu 45(1)(d) [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 1/1995 o potrditvi prenovljenega besedila zakona o delovnih razmerjih) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654)], za obdobje, potrebno za zagotovitev njene varnosti ali zdravja, dokler vrnitev na prejšnje delovno mesto ali drugo mesto, združljivo z njenim stanjem, ni mogoča.

4. Določbe v odstavkih 1 in 2 tega člena se uporabljajo tudi v obdobju dojenja, če bi delovni pogoji lahko negativno vplivali na zdravje delavke ali otroka in če tak položaj potrdijo zdravstvene službe pri [INSS] ali vzajemnih družbah, odvisno od subjekta, s katerim ima podjetje dogovorjeno kritje poklicnih tveganj, skupaj z mnenjem zdravnika iz nacionalne javne zdravstvene službe, ki zdravstveno spremlja delavko ali njenega otroka. Prav tako se lahko pogodba delavke začasno prekine zaradi tveganja med dojenjem otrok, mlajših od devetih mesecev, v skladu s členom 45(1)(d) [kraljeve zakonske uredbe 1/1995], če nastopijo okoliščine, določene v odstavku 3 tega člena.

[…]“

22 Z dodatno osemnajsto določbo zakona št. 3/2007 je bila španska zakonodaja spremenjena tako, da je bilo dojenje izrecno priznano kot eden od položajev, za katere se uporabi 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 (kraljeva zakonska uredba 1/1994 o potrditvi prenovljenega besedila splošnega zakona o socialni varnosti) z dne 20. junija 1994 (BOE št. 154 z dne 29. junija 1994, str. 20658, v nadaljevanju: splošni zakon o socialni varnosti).

23 Člen 135a splošnega zakona o socialni varnosti določa:

„Varovan položaj

Za namene denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem se kot varovan položaj šteje obdobje začasne prekinitve pogodbe o zaposlitvi v primerih, v katerih bi morala delavka v skladu s členom 26(4) zakona št. 31/1995 zamenjati delovno mesto za drugo, primerno svojemu položaju, takšna zamenjava pa ni tehnično ali objektivno mogoča ali je iz utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati.“

24 Člen 135b splošnega zakona o socialni varnosti določa:

„Denarne dajatve

Denarno nadomestilo za tveganje med dojenjem se dodeli delavki pod pogoji, določenimi v tem zakonu za denarno nadomestilo za tveganje med nosečnostjo, in preneha v trenutku, ko otrok dopolni devet mesecev, razen če se je upravičenka na svoje prejšnje delovno mesto ali drugo mesto, primerno njenemu položaju, vrnila predčasno.“

25 Kar zadeva postopkovno pravo, člen 96(1) Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zakon št. 36/2011 o delovnih in socialnih sodiščih) z dne 10. oktobra 2011 (BOE št. 245 z dne 11. oktobra 2011, str. 106584) določa:

„Dokazno breme v primerih diskriminacije in nezgod pri delu

1. V postopkih, v katerih iz trditev tožeče stranke izhaja, da obstajajo utemeljeni znaki, da gre za diskriminacijo na podlagi spola, spolne usmerjenosti, rasne ali etnične pripadnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali za nadlegovanje, in v vseh ostalih primerih kršitve temeljnih pravic ali državljanskih svoboščin, mora tožena stranka predložiti objektivno in razumno ter pravno zadostno dokazano utemeljitev za sprejete ukrepe in njihovo sorazmernost.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

26 Iz predložitvene odločbe izhaja, da I. González Castro dela kot varnostnica za družbo Prosegur.

27 8. novembra 2014 je rodila dečka, ki ga je nato dojila.

28 I. González Castro od marca 2015 svoje naloge opravlja v nakupovalnem centru v osemurnih variabilnih izmenah.

29 Varnostno službo navadno opravlja skupaj s še enim varnostnikom, razen v teh izmenah, v katerih dela sama: od ponedeljka do četrtka od polnoči do osme ure zjutraj, ob petkih od druge do osme ure zjutraj, ob sobotah od tretje do osme ure zjutraj in ob nedeljah od ene do osme ure zjutraj.

30 I. González Castro je pri družbi Umivale – zasebni neprofitni vzajemni zavarovalnici za kritje tveganj, povezanih z nezgodami pri delu in poklicnimi boleznimi – sprožila postopek za pridobitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem iz člena 26 zakona 31/1995. V ta namen je v skladu z nacionalno zakonodajo to vzajemno zavarovalnico zaprosila za izdajo zdravstvenega spričevala, ki potrjuje obstoj tveganja za dojenje, ki izhaja iz njenega delovnega mesta.

31 Ker je vzajemna zavarovalnica Umivale njeno prošnjo zavrnila, je I. González Castro vložila pritožbo, ki pa je bila prav tako zavrnjena.

32 I. González Castro je zoper to zavrnitev vložila tožbo pred Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo (delovno in socialno sodišče št. 3 v Lugu, Španija).

33 Ker je bila njena tožba zavrnjena, se je I. González Castro zoper to odločbo pritožila pri predložitvenem sodišču, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije, Španija).

34 Prvič, predložitveno sodišče se sprašuje o razlagi pojma „nočno delo“ v smislu člena 7 Direktive 92/85, kadar je – kot v zadevi, o kateri odloča – to kombinirano z izmenskim delom. Po mnenju predložitvenega sodišča bi morale biti delavke, ki dojijo in opravljajo izmensko delo, v okviru katerega so nekatere izmene nočne, upravičene do enakega varstva, kot delavke, ki dojijo in opravljajo neizmensko nočno delo.

35 Drugič, predložitveno sodišče meni, da ni mogoče izključiti, da ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta I. González Castro, ki je določena v okviru postopka za pridobitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem v skladu s členom 26 zakona 31/1995, s katerim sta prenesena člena 4 in 7 Direktive 92/85, ni bila pravilno opravljena in da njeno delovno mesto dejansko predstavlja tveganje za njeno varnost in zdravje, zlasti ker opravlja nočno in izmensko delo, ki ga v nekaterih izmenah opravlja sama, pri čemer izvaja obhode in mora ukrepati v nujnih primerih, kot so kazniva dejanja, požari in drugi dogodki te vrste, in ker ni bilo izkazano, da bi imela dostop do prostora, prilagojenega za dojenje oziroma, če je to potrebno, črpanje materinega mleka.

36 V zvezi s tem želi predložitveno sodišče izvedeti, ali je treba v položaju, kakršen je v zadevi, o kateri odloča, uporabiti pravila o obrnjenem dokaznem bremenu iz člena 19(1) Direktive 2006/54 in, če je odgovor pritrdilen, katera so podrobnejša pravila za uporabo te določbe, zlasti ali mora to, da prilagoditev delovnih pogojev ali premestitev zadevne delavke na drugo delovno mesto tehnično ali objektivno nista izvedljivi oziroma ju ni mogoče razumno zahtevati, dokazati zadevna delavka ali tožena stranka, torej delodajalec ali subjekt, odgovoren za izplačilo denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem.

37 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče Galicije) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 7 [Direktive 92/85] razlagati tako, da nočno delo, ki ga delavke iz člena 2 te direktive – torej tudi delavke, ki dojijo – niso zavezane opravljati, ne vključuje le dela, ki se v celoti opravlja ponoči, temveč tudi izmensko delo, pri katerem so nekatere od izmen – tako kot v obravnavani zadevi – nočne?

2. Ali se v sporu, ki se nanaša na obstoj položaja, v katerem je delavka v obdobju dojenja izpostavljena tveganju, za priznanje dopusta delavki, ki doji, in – če je to upoštevno – za priznanje nadomestila, ki je v nacionalnem pravu vezano na ta položaj v skladu s členom 11(1) [Direktive 92/85], uporabijo posebna pravila o dokaznem bremenu iz člena 19(1) [Direktive 2006/54], ki so bila v španski pravni red med drugim prenesena s členom 96(1) zakona 36/2011, v povezavi z zahtevami iz člena 5 [Direktive 92/85], ki je bil v španski pravni red prenesen s členom 26 [zakona 31/1995]?

3. Ali je člen 19(1) [Direktive 2006/54] mogoče razlagati tako, da se za ‚dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije' delavke, ki doji – v sporu, katerega predmet sta obstoj izpostavljenosti tveganju v obdobju dojenja in posledična obveznost zagotovitve dopusta, določena v členu 5 Direktive [92/85] in prenesena v špansko pravo s členom 26 [zakona 31/1995] – lahko šteje to, da (i) delavka opravlja izmensko delo varnostnice, pri katerem so nekatere izmene poleg tega, da v njih dela sama, nočne, (ii) pri čemer v okviru svojih obveznosti izvaja obhode in po potrebi ukrepa v nujnih primerih (kazniva dejanja, požari in drugi dogodki), ne da bi (iii) na delovnem mestu imela dostop do prostora, primernega za dojenje oziroma, če je to potrebno, mehanično izčrpavanje materinega mleka?

4. Ali je, če je v sporu, katerega predmet sta obstoj izpostavljenosti tveganju v obdobju dojenja in posledična obveznost zagotovitve dopusta, dokazan obstoj ‚dejstev, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije' v skladu s členom 19(1) [Direktive 2006/54] v povezavi s členom 5 [Direktive 92/85], ki je bil v špansko pravo prenesen s členom 26 [zakona 31/1995], od delavke, ki doji, mogoče zahtevati, da za priznanje dopusta v skladu z nacionalno zakonodajo, s katero je v notranji pravni red prenesen člen 5(2) in (3) [Direktive 92/85], dokaže, da prilagoditev njenih delovnih pogojev in/ali delovnega časa tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je ni mogoče razumno zahtevati in da njena premestitev na drugo delovno mesto tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je ni mogoče razumno zahtevati? Ali pa – nasprotno – morata obstoj takih okoliščin dokazati toženi stranki (delodajalec in subjekt, ki izplačuje nadomestilo iz naslova socialne varnosti, vezano na začasno prekinitev izvajanja pogodbe o zaposlitvi)?"

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

38 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 92/85 razlagati tako, da se uporablja za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem zadevna delavka opravlja izmensko delo, v okviru katerega samo del svojega dela opravi ponoči.

39 Za odgovor na to vprašanje je treba najprej opozoriti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pri razlagi določbe prava Unije treba upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi sobesedilo in cilje ureditve, katere del je (glej zlasti sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 44 in navedena sodna praksa).

40 V skladu s členom 7(1) Direktive 92/85 države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, ne bodo zavezane opravljati nočnega dela med svojo nosečnostjo in v obdobju po porodu, ki ga določi nacionalni organ, ki je pristojen za varnost in zdravje, ob predložitvi zdravstvenega spričevala, ki navaja, da je to potrebno za varnost ali zdravje delavke, v skladu s postopki, ki jih je določila država članica.

41 Odstavek 2 istega člena določa, da morajo v odstavku 1 navedeni ukrepi imeti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso za posledico možnost premestitve na delo podnevi ali dopusta ali podaljšanja porodniškega dopusta, kadar takšna premestitev tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati.

42 Besedilo te določbe pa ne vsebuje nobenega pojasnila glede natančnega obsega pojma „nočno delo".

43 V zvezi s tem je iz prve uvodne izjave Direktive 92/85 razvidno, da je ta direktiva ena iz niza direktiv, sprejetih na podlagi člena 118a Pogodbe EGS, katerega namen je sprejetje minimalnih zahtev, zlasti v zvezi z izboljšanjem delovnega okolja za zaščito varnosti in zdravja delavcev.

44 Kot je generalna pravobranilka poudarila v točki 44 sklepnih predlogov, to velja tudi za Direktivo 2003/88, ki določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa in se med drugim nanaša na določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.

45 Direktiva 2003/88 pa v členu 2(4) opredeljuje delavca, ki dela ponoči, kot „vsakega delavca, ki v nočnem času opravi najmanj tri ure svojega enodnevnega delovnega časa na običajen način“ in „vsakega delavca, ki med nočnim časom lahko opravi določen delež svojega letnega delovnega časa“. Poleg tega odstavek 3 istega člena določa, da je pojem „nočni čas“ treba razumeti kot „vsako obdobje, ki ni krajše od sedmih ur, kakor ga določa nacionalna zakonodaja, in v vsakem primeru vključuje čas med polnočjo in 5. uro zjutraj“.

46 Iz besedila teh določb in zlasti uporabe izrazov „vsako obdobje“, „najmanj tri ure svojega […] delovnega časa“ in „določen delež svojega […] delovnega časa“ izhaja, da je delavko, ki – kot v postopku v glavni stvari – opravlja izmensko delo, v okviru katerega samo del svojega dela opravi ponoči, treba šteti za delavko, ki delo opravlja v „nočnem času“ in jo je zato treba opredeliti kot „delavca, ki dela ponoči“ v smislu Direktive 2003/88.

47 Ugotoviti je treba, da če je v interesu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, da se v skladu z uvodno izjavo 14 Direktive 2003/88 zanje uporabljajo posebne določbe iz Direktive 92/85, ki se nanašajo na nočno delo, zlasti z namenom izboljšati zaščito, ki jim mora biti v zvezi s tem zagotovljena, se teh posebnih določb ne sme razlagati manj ugodno kot splošne določbe iz Direktive 2003/88, ki se uporabljajo za druge kategorije delavcev.

48 Zato je treba šteti, da delavka, kot je ta v postopku v glavni stvari, opravlja „nočno delo“ v smislu člena 7 Direktive 92/85, in se zanjo načeloma uporablja navedena določba.

49 To razlago potrjuje namen člena 7 Direktive 92/85.

50 Namen te določbe je namreč izboljšati zaščito nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, z določitvijo načela, v skladu s katerim tem delavkam ni treba opravljati nočnega dela, če bi bile zaradi tega izpostavljene tveganju za njihovo zdravje ali varnost.

51 Če bi bilo treba delavko, ki doji in kot v zadevi iz postopka v glavni stvari opravlja izmensko delo, izvzeti s področja uporabe člena 7 Direktive 92/85, ker samo del svojega dela opravi ponoči, bi se posledično tej določbi okrnil polni učinek. Zadevna delavka bi namreč lahko bila izpostavljena tveganju za njeno zdravje ali varnost, zaščita, do katere je upravičena na podlagi te določbe, pa bi bila tako znatno zmanjšana.

52 Kar zadeva podrobnejša pravila za uporabo člena 7 Direktive 92/85 v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari, je treba pojasniti, da mora za upravičenost do zaščitnih ukrepov iz odstavka 2 te določbe – in sicer premestitve na delo podnevi ali, če to ni možno, dopusta – zadevna delavka predložiti zdravstveno spričevalo, ki navaja, da je to potrebno za varnost in zdravje delavke, v skladu s postopki, ki jih je določila država članica. Predložitveno sodišče pa mora preveriti, ali je v obravnavanem primeru to storila.

53 Glede na navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 92/85 razlagati tako, da se uporablja za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem zadevna delavka opravlja izmensko delo, v okviru katerega samo del svojega dela opravi ponoči.

Drugo, tretje in četrto vprašanje

54 Uvodoma je treba opozoriti, da mora Sodišče v skladu z ustaljeno sodno prakso v okviru sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, vzpostavljenem s členom 267 PDEU, nacionalnemu sodišču podati koristen odgovor, ki mu omogoča rešitev spora, o katerem odloča. V ta namen mora Sodišče po potrebi preoblikovati predložena vprašanja in v tem okviru razložiti vse določbe prava Unije, ki jih nacionalna sodišča potrebujejo za odločanje v sporih, ki so jim predloženi, tudi če te določbe niso izrecno navedene v vprašanjih, ki mu jih ta sodišča postavijo (sodba z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točka 39 in navedena sodna praksa).

55 Zato, čeprav je predložitveno sodišče drugo, tretje in četrto vprašanje formalno omejilo samo na razlago člena 19(1) Direktive 2006/54 in člena 5 Direktive 92/85, je Sodišče pristojno, da iz vsega, kar je predložilo nacionalno sodišče, in zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe izlušči elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora (glej v tem smislu sodbo z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točka 40 in navedena sodna praksa).

56 V obravnavani zadevi je iz predložitvene odločbe razvidno, da zadevna nacionalna ureditev v postopku v glavni stvari, in sicer člen 26 zakona 31/1995, v nacionalno pravo brez očitnih razlik prenaša zlasti člena 4 in 7 Direktive 92/85, in predvsem določa, da sta začasna prekinitev pogodbe o zaposlitvi zaradi tveganja med dojenjem in odobritev s tem povezanega nadomestila možna samo, če se po oceni delovnega mesta zadevne delavke ugotovi, da to predstavlja takšno tveganje in da ni mogoče prilagoditi njenih delovnih pogojev ali je premestiti na drugo delovno mesto.

57 Predložitveno sodišče izhaja iz premise, da ni izključeno, da če bi bila ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta zadevne delavke, določena s to nacionalno ureditvijo, pravilno opravljena, je možno, da bi se pokazalo, da zlasti glede na člen 7 Direktive 92/85 tveganje za zdravje in varnost te delavke obstaja, ker opravlja nočno in izmensko delo, ki ga v nekaterih izmenah opravlja sama, pri čemer izvaja obhode in mora ukrepati v nujnih primerih, kot so kazniva dejanja, požari in drugi dogodki te vrste, ne da bi imela dostop do prostora, prilagojenega za dojenje oziroma, če je to potrebno, črpanje materinega mleka.

58 V tem okviru predložitveno sodišče sprašuje, ali je treba v položaju, kakršen je v postopku v glavni stvari, v katerem delavka – ki ji je bila zavrnjena izdaja zdravstvenega spričevala, ki potrjuje obstoj tveganja za dojenje, ki izhaja iz njenega delovnega mesta, in zato dodelitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem – pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, uporabiti pravila o obrnjenem dokaznem bremenu iz člena 19(1) Direktive 2006/54. Če je odgovor pritrdilen, predložitveno sodišče sprašuje, katera so podrobnejša pravila za uporabo te določbe, zlasti glede vprašanja, ali mora to, da prilagoditev delovnih pogojev ali premestitev zadevne delavke na drugo delovno mesto tehnično ali objektivno nista izvedljivi oziroma ju ni mogoče razumno zahtevati, dokazati zadevna delavka ali tožena stranka – bodisi delodajalec bodisi subjekt, odgovoren za izplačilo denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem.

59 Ob upoštevanju teh preudarkov je treba razumeti, da želi predložitveno sodišče z drugim, tretjim in četrtim vprašanjem, ki jih je treba preučiti skupaj, v bistvu izvedeti, ali je treba člen 19(1) Direktive 2006/54 razlagati tako, da se uporablja za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem delavka, ki ji je bila zavrnjena izdaja zdravstvenega spričevala, ki potrjuje obstoj tveganja za dojenje, ki izhaja iz njenega delovnega mesta, in posledično dodelitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem, pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, in če je odgovor pritrdilen, katera so podrobnejša pravila za uporabo te določbe v takem primeru.

60 Prvič, opozoriti je treba, da morajo na podlagi člena 19(1) Direktive 2006/54 države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejeti potrebne ukrepe za zagotovitev, da se, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, dokazovanje tega, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki.

61 Člen 19(4)(a) med drugim natančneje določa, da se pravila o obrnjenem dokaznem bremenu iz odstavka 1 tega člena uporabljajo tudi v okoliščinah, določenih v Direktivi 92/85, če gre za diskriminacijo na podlagi spola.

62 V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da se člen 19(1) Direktive 2006/54 uporablja za položaj, v katerem delavka, ki doji, pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ker naj ta ne bi bila opravljena v skladu s členom 4(1) Direktive 92/85 (sodba z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točka 65).

63 To, da ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta delavke, ki doji, ni opravljena v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85, je namreč treba šteti za manj ugodno obravnavanje ženske, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom, v smislu te direktive in torej pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 2(2)(c) Direktive 2006/54 (sodba z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točki 62 in 63).

64 V zvezi s tem je Sodišče pojasnilo, da mora ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta delavke, ki doji, da bi bila v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85, vključevati posebno preučitev ob upoštevanju posamičnega položaja zadevne delavke, da se ugotovi, ali sta njena zdravje ali varnost oziroma zdravje ali varnost njenega otroka izpostavljena tveganju (sodba z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točka 51).

65 Drugič, poudariti je treba, da je namen ocene tveganj iz člena 4 Direktive 92/85 zaščititi noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, in njihove otroke tako, da mora delodajalec v skladu s členom 5 te direktive – če ta ocena razkrije, da delovno mesto take delavke predstavlja tveganje za njeno zdravje in varnost, vpliva na nosečnost ali dojenje njenega otroka – sprejeti potrebne ukrepe, da se zadevna delavka izogne izpostavljenosti takšnim nevarnostim.

66 Kot je generalna pravobranilka poudarila v točki 61 sklepnih predlogov, je člen 4 Direktive 92/85 splošna določba, ki določa potrebno ravnanje v zvezi z vsemi dejavnostmi, ki bi lahko vključevale posebno nevarnost za noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali delavke, ki dojijo. Člen 7 te direktive pa je posebna določba, ki se uporablja za primere nočnega dela, ki jih je zakonodajalec Unije priznal kot takšne, ki lahko predstavljajo posebno tveganje za noseče delavke ali delavke, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.

67 Čeprav je tako namen členov 4 in 7 Direktive 92/85 enak, in sicer zaščita nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, in delavk, ki dojijo, pred tveganji, ki izhajajo iz njihovega delovnega mesta, pa je namen člena 7 Direktive 92/85 predvsem izboljšanje te zaščite z določitvijo načela, da nosečim delavkam, delavkam, ki so pred kratkim rodile, ali delavkam, ki dojijo, ni treba opravljati nočnega dela, če predložijo zdravniško spričevalo, ki potrjuje, da je taka zaščita potrebna zaradi njihove varnosti in zdravja.

68 Zato za oceno tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta noseče delavke, delavke, ki je pred kratkim rodila ali ki doji, določeno v členu 7 Direktive 92/85, ne morejo veljati manj stroge zahteve od zahtev, ki se uporabljajo v okviru člena 4(1) iste direktive.

69 To razlago potrjuje dejstvo, da se Navodila – katerih namen je v skladu s členom 3(2) Direktive 92/85, da bodo služila kot osnova za oceno, navedeno v členu 4(1) te direktive – izrecno sklicujejo na nočno delo.

70 Zlasti iz podrobne preglednice o oceni splošnih tveganj, položajev in nevarnosti, ki jim je izpostavljena večina nosečih žensk, žensk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, na strani 13 teh navodil izhaja, da ima lahko nočno delo velik vpliv na zdravje nosečih žensk ali žensk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, da se tveganja, ki so jim izpostavljene te ženske, razlikujejo glede na vrsto dela, delovne pogoje in zadevno osebo, in da zato zaradi večje utrujenosti nekatere noseče ženske ali ženske, ki dojijo, ne morejo opravljati dela v nerednih ali poznih ali nočnih izmenah. Ta preglednica med drugim določa preventivne ukrepe, ki se nanašajo na nočno delo.

71 Poleg tega je iz Navodil razvidno, da mora ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta delavke, ki doji, vključevati posebno preučitev ob upoštevanju posamičnega položaja zadevne delavke (sodba z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točki 46 in 51).

72 Zato je treba ugotoviti, kot je navedla generalna pravobranilka v točki 50 sklepnih predlogov, da mora ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta zadevne delavke, ki je bila opravljena v okviru člena 7 Direktive 92/85, vključevati posebno preučitev ob upoštevanju posamičnega položaja te delavke, da se ugotovi, ali sta njena zdravje ali varnost oziroma zdravje ali varnost njenega otroka izpostavljena tveganju. Če take preučitve ne bi bilo, bi to pomenilo manj ugodno obravnavanje ženske, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu te direktive in bi pomenilo neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 2(2)(c) Direktive 2006/54, ki omogoča uporabo člena 19(1) te direktive.

73 V zvezi s podrobnejšimi pravili za uporabo te določbe je treba opozoriti, da se pravila o dokaznem bremenu iz te določbe ne uporabijo takrat, ko zadevna delavka prosi za prilagoditev delovnih pogojev ali, kot v postopku v glavni stvari, za denarno nadomestilo za tveganje med dojenjem, in da je treba oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, zaradi tega opraviti v skladu s členom 4(1) ali glede na primer v skladu s členom 7 Direktive 92/85. Ta pravila o dokaznem bremenu se uporabijo šele v poznejši fazi, ko zadevna delavka pred sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom izpodbija odločbo v zvezi s to oceno tveganj (glej v tem smislu sodbo z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točka 67).

74 Ob tem pa mora v skladu s členom 19(1) Direktive 2006/54 delavka, ki se čuti prizadeto zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom predložiti dejstva ali dokaze, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije (sodba z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točka 68 in navedena sodna praksa).

75 V položaju, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, to pomeni, da mora zadevna delavka predložitvenemu sodišču ali kateremu koli drugemu pristojnemu organu zadevne države članice predložiti dejstva ali dokaze, s katerimi je mogoče izkazati, da ocena tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, določena z nacionalno ureditvijo, s katero sta bila v nacionalno pravo prenesena zlasti člena 4 in 7 Direktive 92/85, ni vključevala posebne preučitve ob upoštevanju njenega posamičnega položaja in da je bila zato diskriminirana.

76 V obravnavani zadevi je iz predložitvene odločbe in spisa, ki je bil predložen sodišču, razvidno, da je I. González Castro pri vzajemni zavarovalnici Umivale sprožila postopek za pridobitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem in v ta namen 9. marca 2015 na za to namenjenem obrazcu navedene zavarovalnice predložila prošnjo za zdravstveno spričevalo za potrditev obstoja tveganja za dojenje, ki izhaja iz njenega delovnega mesta.

77 V okviru tega postopka je družba Prosegur vzajemni zavarovalnici Umivale 13. marca 2015 poslala izjavo, v kateri je navedla, da ni poskusila prilagoditi delovnih pogojev delovnega mesta I. González Castro ali je premestiti na drugo delovno mesto, saj je menila, da njene naloge in delovni pogoji ne vplivajo na dojenje.

78 Ta izjava, ki se predloži v obliki standardnega obrazca vzajemne zavarovalnice Umivale, pa ne vsebuje nobene obrazložitve o tem, kako je družba Prosegur prišla do take odločitve, in iz nje ni razvidno, da bi temeljila na posebni preučitvi ob upoštevanju posamičnega položaja zadevne delavke.

79 V odločbi, s katero je vzajemna zavarovalnica Umivale zavrnila prošnjo, ki jo je vložila I. González Castro, je navedeno le, da „po podrobni preučitvi dokumentacije, ki jo je predložila sama delavka, njena služba ne vsebuje nobene izpostavljenosti tveganju, ki bi lahko bilo škodljivo“. V sklepnih ugotovitvah, navedenih v prilogi k tej odločbi se vzajemna zavarovalnica Umivale v zvezi z oceno, da izmensko ali nočno delo ne predstavlja tveganja za dojenje, sklicuje na „smernice za ocenjevanje tveganj pri delu v času dojenja“ španske pediatrične zveze, ki jih je objavil INSS. Vzajemna zavarovalnica Umivale brez dodatnih pojasnil trdi tudi, da I. González Castro pri svojem delu ni izpostavljena snovem, ki so škodljive za njenega otroka, in da njeni delovni pogoji ne vplivajo na dojenje.

80 V teh okoliščinah je razvidno, kot je generalna pravobranilka navedla v točkah 70 in 77 sklepnih predlogov, da ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta I. González Castro, ni vključevala posebne preučitve ob upoštevanju njenega posamičnega položaja in da je bila zadevna delavka diskriminirana. Na koncu mora predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja v zadevi, o kateri odloča, preveriti, ali je res tako.

81 Če je tako, mora tožena stranka v postopku v glavni stvari dokazati, da je ocena tveganj, ki je določena z nacionalno ureditvijo, s katero sta bila v nacionalno pravo prenesena zlasti člena 4 in 7 Direktive 92/85, vključevala posebno preučitev ob upoštevanju posamičnega položaja I. González Castro, pri čemer zgolj na podlagi dokumentov – kot je izjava delodajalca, da naloge, ki jih opravlja navedena delavka, in njeni delovni pogoji ne vplivajo na dojenje, brez pojasnil, ki bi lahko podpirala te trditve, v povezavi z okoliščino, da njenega delovnega mesta ni na seznamu služb, ki predstavljajo tveganje za dojenje, ki ga je pripravil pristojni organ zadevne države članice – ni mogoče neizpodbitno domnevati, da je tako. V nasprotnem primeru bi bil členoma 4 in 7 Direktive 92/85 in pravilom o dokaznem bremenu iz člena 19 Direktive 2006/54 v celoti odvzet polni učinek (glej v tem smislu sodbo z dne 19. oktobra 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, točka 74).

82 Dodati je treba še, da se enaka pravila o dokaznem bremenu uporabijo v okviru člena 5, ali glede na primer člena 7(2) Direktive 92/85. Natančneje, če delavka, ki doji, zaprosi za dopust za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev njene varnosti ali zdravja, in predloži elemente, iz katerih lahko izhaja, da zaščitni ukrepi iz člena 5(1) in (2) ali iz člena 7(2), prvi pododstavek, te direktive niso bili izvedljivi, mora delodajalec dokazati, da so bili ti ukrepi tehnično ali objektivno izvedljivi in da jih je bilo v položaju zadevne delavke mogoče razumno zahtevati.

83 Glede na vse zgornje preudarke je treba na drugo, tretje in četrto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 19(1) Direktive 2006/54 razlagati tako, da se uporablja za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem delavka, ki ji je bila zavrnjena izdaja zdravstvenega spričevala, ki potrjuje obstoj tveganja za dojenje, ki izhaja iz njenega delovnega mesta, in posledično dodelitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem, pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, če ta delavka navede dejstva, ki nakazujejo, da ta ocena ni vključevala posebne preučitve ob upoštevanju njenega posamičnega položaja, in na podlagi katerih se tako lahko domneva, da gre za neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu Direktive 2006/54, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče. Tožena stranka mora torej predložiti dokaze, da je navedena ocena tveganja dejansko vključevala tako konkretno preučitev in da torej načelo prepovedi diskriminacije ni bilo kršeno.

Stroški

84 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) razsodilo:

1. **Člen 7 Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo je treba razlagati tako, da se uporablja za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem zadevna delavka opravlja izmensko delo, v okviru katerega samo del svojega dela opravi ponoči.**

2. **Člen 19(1) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) je treba razlagati tako, da se uporablja za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem delavka, ki ji je bila zavrnjena izdaja zdravstvenega spričevala, ki potrjuje obstoj tveganja za dojenje, ki izhaja iz njenega delovnega mesta, in posledično dodelitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem, pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, če ta delavka navede dejstva, ki nakazujejo, da ta ocena ni vključevala posebne preučitve ob upoštevanju njenega posamičnega položaja, in na podlagi katerih se tako lahko domneva, da gre za neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu Direktive 2006/54, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.**

   Tožena stranka mora torej predložiti dokaze, da je navedena ocena tveganja dejansko vključevala tako konkretno preučitev in da torej načelo prepovedi diskriminacije ni bilo kršeno.

Podpisi