Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

19. září 2018 *

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 92/85/EHS – Články 4, 5 a 7 – Ochrana bezpečnosti a zdraví zaměstnanců – Kojící zaměstnankyně – Noční práce – Práce na směny vykonávaná částečně v nočních hodinách – Hodnocení rizik, která obnáší pracovní místo – Preventivní opatření – Zpochybnění dotčenou zaměstnankyní – Směrnice 2006/54/ES – Článek 19 – Rovné zacházení – Diskriminace na základě pohlaví – Důkazní břemeno“

Ve věci C-41/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vrchní soud Galicie, Španělsko) ze dne 30. prosince 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 25. ledna 2017, v řízení

Isabel González Castro

proti

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad (INSS),

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení J. L. da Cruz Vilaça, předseda senátu, E. Levits, A. Borg Barthet, M. Berger a F. Biltgen (zpravodaj), soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: L. Carrasco Marco, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 22. února 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) P. García Perea a A. Lozano Mostazo, jako zmocněnkyněmi,

– za španělskou vládu S. Jiménez Garcíou, jako zmocněncem,

– za německou vládu T. Henzem a D. Klebsem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: španělština.

– za Evropskou komisi S. Pardo Quintillán a A. Szmytkowskou, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 26. dubna 2018,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 19 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23) a článků 4, 5 a 7 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1; Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Isabelou González Castro, na straně jedné, a Mutua Umivale (dále jen „vzájemná pojišťovna Umivale“), jejím zaměstnavatelem, Prosegur España SL (dále jen „Prosegur“), a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Národní úřad sociálního zabezpečení, Španělsko) (dále jen „INSS“), na straně druhé, ve věci odmítnutí ze strany posledně uvedených pozastavit její pracovní smlouvu a přiznat jí peněžitou dávku z důvodu rizika během kojení.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 92/85

3 První, osmý až jedenáctý a čtrnáctý bod odůvodnění směrnice 92/85 uvádějí:

„vzhledem k tomu, že článek 118a Smlouvy [o EHS] stanoví, že Rada přijímá směrnice určující minimální požadavky na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí a k zabezpečení vyšší úrovně ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků;

[…]

vzhledem k tomu, že těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně musí být v mnoha ohledech považovány za zvlášť ohrožené rizikové skupiny a musí být přijata opatření s ohledem na jejich bezpečnost a zdraví;

vzhledem k tomu, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani se nepříznivě dotýkat směrnic o rovném zacházení pro muže a ženy;

vzhledem k tomu, že některé typy činností mohou představovat pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně zvláštní rizika spočívající v expozici nebezpečným látkám, v postupech nebo pracovních podmínkách; že taková rizika proto musí být hodnocena a výsledky hodnocení sděleny zaměstnankyním nebo jejich zástupcům;

vzhledem k tomu, že pokud výsledek takového hodnocení odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví zaměstnankyně, musí být přijata opatření k její ochraně;

[…]

vzhledem k tomu, že zranitelnost těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň činí nezbytným nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně čtrnácti po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu;

[…]“

4 Článek 1 odst. 1 směrnice 92/85 stanoví:

„Účelem této směrnice, která je desátou samostatnou směrnicí ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice [Rady] 89/391/EHS [o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)], je uskutečňování opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.“

5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice:

[…]

c) *‚kojící zaměstnankyní‘* se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“

6 Článek 3 uvedené směrnice stanoví:

„1. Komise po projednání s členskými státy a za pomoci Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci vypracuje obecné zásady pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů a průmyslových postupů, které jsou považovány za rizikové pro zaměstnankyně ve smyslu článku 2.

Obecné zásady uvedené v prvním pododstavci se vztahují také na pohyb a držení těla, duševní a tělesnou únavu a jiné druhy tělesné a duševní zátěže spojené s prací vykonávanou zaměstnankyněmi ve smyslu článku 2.

2. Účelem obecných zásad uvedených v odstavci 1 je vytvořit návod pro hodnocení uvedené v čl. 4 odst. 1.

K tomuto účelu členské státy upozorní všechny zaměstnavatele a všechny zaměstnankyně nebo jejich zástupce v příslušných členských státech na tyto obecné zásady.“

7 Obecné zásady uvedené v článku 3 směrnice 92/85, ve znění relevantním pro projednávanou věc, jsou obsaženy ve sdělení Komise ze dne 20. listopadu 2000 o obecných zásadách pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů a průmyslových postupů, které jsou považovány za rizikové pro bezpečnost či zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň [COM(2000) 466 final, dále jen „obecné zásady“].

8 Pokud jde o hodnocení rizik a informování zaměstnankyň o tomto hodnocení, stanoví článek 4 směrnice 92/85 následující:

„1. Pro všechny činnosti, které by mohly představovat zvláštní riziko expozice činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, jejichž nevyčerpávající seznam je uveden v příloze I, zhodnotí zaměstnavatel povahu, stupeň a trvání expozice v příslušném podniku nebo závodě, které jsou vystaveny zaměstnankyně ve smyslu článku 2, buď přímo[,] nebo pomocí služeb provádějících ochranná opatření a opatření k prevenci rizik uvedených v článku 7 [směrnice 89/391], s cílem:

– zhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví a všechny možné účinky na těhotenství nebo kojení zaměstnankyň ve smyslu článku 2,

– rozhodnout, jaká opatření je třeba přijmout.

2. Aniž je dotčen článek 10 [směrnice 89/391], jsou zaměstnankyně ve smyslu článku 2 a zaměstnankyně, které by se mohly dostat do situací uvedených v článku 2 v dotyčném podniku nebo závodě, nebo jejich zástupci informováni o výsledcích hodnocení uvedeného v odstavci 1 a o všech opatřeních týkajících se zdraví a bezpečnosti při práci.“

9 Pokud se jedná o důsledky hodnocení rizik, čl. 5 odst. 1 až 3 uvedené směrnice stanoví:

„1. Aniž je dotčen článek 6 směrnice [89/391], jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu.

2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.

3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.“

10 Článek 7 směrnice 92/85, nadepsaný „Noční práce“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 nejsou povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a v době následující po porodu, kterou určí vnitrostátní orgán příslušný pro bezpečnost práce a ochranu zdraví, je-li v souladu s postupy stanovenými členskými státy předloženo lékařské potvrzení uvádějící, že to je nezbytné pro bezpečnost a zdraví dotyčné zaměstnankyně.

2. Opatření uvedená v odstavci 1 musí zahrnout možnost, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi:

a) převedení na práci ve dne, nebo

b) uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy toto převedení není technicky nebo objektivně proveditelné nebo nemůže být rozumně požadováno na základě náležitého odůvodnění.“

Směrnice 2006/54

11 Článek 1 směrnice 2006/54, nadepsaný „Účel“, stanoví:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;

b) pracovní podmínky, včetně odměny;

c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů.“

12 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se:

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;

[…]

2. Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:

[…]

c) jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice [92/85].“

13 Článek 14 odst. 1 uvedené směrnice rozšiřuje zákaz diskriminace mj. na pracovní podmínky a stanoví následující:

„Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle článku 141 Smlouvy [o ES];

[…]“

14 Pokud jde o důkazní břemeno a přístup ke spravedlnosti v případě přímé nebo nepřímé diskriminace, stanoví čl. 19 odst. 1 a 4 téže směrnice následující:

„1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

[…]

4. Odstavce 1, 2 a 3 se rovněž vztahují na:

a) situace, na něž se vztahuje článek 141 Smlouvy [o ES], a[,] pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, směrnice [92/85] a [směrnice Rady] 96/34/ES [ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1996, L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285)];

[…]“

Směrnice 2003/88/ES

15 Bod 14 odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381) uvádí:

„Zvláštní normy stanovená v jiných právních předpisech Společenství, které se týkají například doby odpočinku, pracovní doby, dovolené za kalendářní rok a noční práce u některých kategorií pracovníků, musí mít přednost před ustanoveními této směrnice.“

16 Článek 1 uvedené směrnice, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, stanoví:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na

[…]

b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

[…]“

17 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, v bodech 3 a 4 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

[…]

3. ‚noční dobou‘ každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní;

4. ‚nočním pracovníkem‘:

a) jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a

b) jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu
   i) buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo
   ii) kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni;

[…]“

Španělské právo

18 Sociální dávku související s riziky během kojení začlenil do španělského právního řádu Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ústavní zákon č. 3/2007 o účinném prosazování rovnosti žen a mužů) ze dne 22. března 2007 (BOE č. 71 ze dne 23. března 2007, s. 12611, dále jen „zákon č. 3/2007“).

19 Účelem zákona č. 3/2007 je podporovat začlenění žen do pracovního procesu tím, že jim bude umožněno sladit jejich pracovní život s životem soukromým a rodinným.

20 Dvanácté doplňkové ustanovení tohoto zákona přineslo změnu článku 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zákon č. 31/1995 o prevenci pracovních rizik) ze dne 8. listopadu 1995 (BOE č. 269 ze dne 10. listopadu 1995, s. 32590, dále jen „zákon č. 31/1995“) v tom smyslu, že v této souvislosti byla zavedena ochrana zaměstnankyně a novorozeného dítěte v rizikových situacích, k nimž dochází během kojení, pokud podmínky pracovního místa mohou mít negativní důsledky pro zdraví zaměstnankyně nebo dítěte.

21 Článek 26 zákona č. 31/1995, který provádí mj. články 4 a 7 směrnice 92/85 do vnitrostátního práva, zní takto:

„1. V rámci hodnocení rizik [pro bezpečnost a zdraví zaměstnanců] uvedených v článku 16 tohoto zákona musí být určeno, jakým způsobem, do jaké míry a po jakou dobu jsou těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně krátce po porodu vystaveny činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, které mohou mít negativní dopad na zdraví zaměstnankyň nebo plodu, při kterékoliv činnosti, která může jakýmkoli způsobem představovat zvláštní riziko. Pokud lze z výsledků hodnocení vyvodit závěr, že existuje riziko pro bezpečnost nebo zdraví výše uvedených zaměstnankyň nebo že je možný dopad na těhotenství nebo kojení výše uvedených zaměstnankyň, přijme zaměstnavatel opatření nezbytná k tomu, aby zamezil vystavení tomuto riziku, a sice úpravou pracovních podmínek či pracovní doby dotčené zaměstnankyně.

V rámci těchto opatření lze v případě nutnosti přistoupit i k nevykonávání noční práce nebo práce na směny.

2. Pokud zdravotní oddělení [INSS] nebo některé ze vzájemných zdravotních pojišťoven, podle toho, s jakou institucí sjednal zaměstnavatel krytí profesních rizik, potvrdí prostřednictvím zprávy lékaře Servicio Nacional de Salud [státní zdravotní služba, Španělsko], který danou zaměstnankyni ošetřuje, že úprava pracovních podmínek nebo pracovní doby není možná nebo že podmínky daného pracovního místa mohou mít i navzdory takové úpravě negativní dopad na zdraví těhotné

zaměstnankyně nebo plodu, je taková zaměstnankyně převedena na jiné pracovní místo nebo jiné úkoly, jež jsou slučitelné s jejím stavem. Za tímto účelem vypracuje zaměstnavatel po konzultaci se zástupci zaměstnanců souhrnný přehled pracovních míst, jež jsou prosta rizik.

Změna pracovního místa nebo úkolů se provádí v souladu s předpisy a kritérii používanými v případech funkční mobility a je účinná až do okamžiku, kdy zaměstnankyni její zdravotní stav umožní, aby se vrátila zpět na své původní pracovní místo.

[…]

3. Není-li taková změna pracovního místa technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, lze rozhodnout, že dotčená zaměstnankyně přechází do stavu přerušení pracovní smlouvy z důvodu rizika během těhotenství, který je upraven v čl. 45 odst. 1 písm. d) [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské nařízení s mocí zákona č. 1/1995, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654)], a to na dobu nezbytnou k ochraně její bezpečnosti a zdraví nebo na tak dlouho, dokud bude nemožné převést zaměstnankyni na její původní místo nebo na jiné pracovní místo slučitelné s jejím stavem.

4. Ustanovení odstavců 1 a 2 tohoto článku jsou použitelná i na dobu kojení za předpokladu, že pracovní podmínky mohou mít negativní dopad na zdraví zaměstnankyně nebo dítěte a potvrdí-li tuto skutečnost zdravotní oddělení [INSS] nebo vzájemných zdravotních pojišťoven, podle toho, s jakou institucí sjednal zaměstnavatel krytí profesních rizik, prostřednictvím zprávy lékaře Servicio Nacional de Salud [státní zdravotní služba], který zaměstnankyni nebo její dítě ošetřuje. Pokud jsou splněny podmínky uvedené v odstavci 3 tohoto článku, může být rovněž rozhodnuto o převedení zaměstnankyně do stavu přerušení pracovní smlouvy z důvodu rizika během kojení dětí mladších devíti měsíců, které je upraveno v čl. 45 odst. 1 písm. d) [královského nařízení s mocí zákona č. 1/1995].

[…]“

22 Osmnácté dodatečné ustanovení zákona č. 3/2007 změnilo španělské právní předpisy tak, aby doba kojení byla výslovně stanovena jako jedna ze situací pokrytých 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 (královské nařízení s mocí zákona 1/1994, kterým se schvaluje přepracované znění obecného zákona o sociálním zabezpečení), ze dne 20. června 1994 (BOE č. 154, ze dne 29. června 1994, s. 20658, dále jen „obecný zákon o sociálním zabezpečení“).

23 Článek 135a obecného zákona o sociálním zabezpečení stanoví:

„Chráněná situace

Pro účely peněžité dávky z důvodu rizika během kojení se za chráněnou situaci považuje doba, na kterou byla přerušena pracovní smlouva v případě, kdy, přestože je zaměstnankyně nucena přejít ze svého pracovního místa na jiné pracovní místo slučitelné s jejím stavem, taková změna pracovního místa není podle čl. 26 odst. 4 zákona č. 31/1995 technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění.“

24 Článek 135b obecného zákona o sociálním zabezpečení stanoví:

„Peněžité dávky

Peněžitá dávka z důvodu rizika během kojení je zaměstnankyni poskytována ve lhůtách a za podmínek, které tento zákon stanoví v souvislosti s peněžitou dávkou z důvodu rizik během těhotenství, a její poskytování se ukončí v okamžiku, kdy dítě dovrší věk devíti měsíců, ledaže je příjemkyně této dávky předtím převedena na své původní pracovní místo nebo na jiné pracovní místo slučitelné s jejím stavem.“

25 Článek 96 odst. 1 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011, kterým se upravuje soudnictví ve věcech pracovněprávních), ze dne 10. října 2011 (BOE č. 245 ze dne 11. října 2011, s. 106584), pokud jde o procesní právo, stanoví:

„Důkazní břemeno v případech diskriminace a pracovních úrazů

1. V řízeních, v nichž z argumentů žalobce vyplývá, že existují důvodné náznaky diskriminace na základě pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství nebo přesvědčení, zdravotního postižení či věku nebo obtěžování, a ve všech ostatních případech porušení základního práva nebo veřejné svobody žalovanému přísluší předložit objektivní a rozumné, právně dostatečně podložené odůvodnění přijatých opatření a jejich přiměřenosti.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

26 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že I. González Castro pracuje jako bezpečnostní ostraha pro společnost Prosegur.

27 Dne 8. listopadu 2014 porodila syna, kterého kojila.

28 Od března 2015 I. González Castro působí v nákupním centru, a to s nepravidelnými směnami při 8hodinové pracovní době.

29 Ostrahu, kterou na pracovišti zajišťuje, obvykle provádí s dalším pracovníkem bezpečnostní ostrahy, s výjimkou časových úseků, během nichž pracuje sama: od pondělí do čtvrtka od půlnoci do osmi hodin ráno, v pátek od dvou do osmi hodin ráno, v sobotu od tří do osmi hodin ráno a v neděli od jedné do osmi hodin ráno.

30 Isabel González Castro zahájila u vzájemné pojišťovny Umivale, neziskové soukromé společnosti poskytující krytí rizik spojených s pracovními úrazy a nemocemi z povolání, řízení o přiznání peněžité dávky z důvodu rizika během kojení, stanovené v článku 26 zákona 31/1995. Za tímto účelem požádala v souladu s vnitrostátními právními předpisy uvedenou pojišťovnu o to, aby jí poskytla lékařské potvrzení dokládající existenci rizika pro kojení představovaného jejím pracovním místem.

31 Vzhledem k tomu, že její žádost byla vzájemnou pojišťovnou Umivale zamítnuta, podala stížnost, ale ta byla rovněž zamítnuta.

32 Isabel González Castro podala proti uvedenému zamítnutí žalobu k Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo (pracovní soud č. 3 v Lugu, Španělsko).

33 Vzhledem k tomu, že žaloba byla zamítnuta, odvolala se I. González Castro proti tomuto rozhodnutí k předkládajícímu soudu, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Nejvyšší soud Galicie, Španělsko).

34 Předkládající soud se zaprvé zabývá výkladem pojmu „noční práce“ ve smyslu článku 7 směrnice 92/85, pokud, tak jako je tomu ve věci, která mu byla předložena, je kombinována s prací na směny. Podle předkládajícího soudu kojící zaměstnankyně, které vykonávají práci na směny, v jejímž rámci pracují pouze v rámci některých směn v noci, musí požívat stejné ochrany jako kojící zaměstnankyně, které vykonávají noční práci v nesměnném provozu.

35 Zadruhé předkládající soud má za to, že není vyloučeno, že hodnocení rizik, která obnáší pracovní místo I. González Castro, stanovené v rámci řízení směřujícího k získání peněžité dávky z důvodu rizika během kojení podle článku 26 zákona 31/1995, provádějícího články 4 a 7 směrnice 92/85, nebylo řádně provedeno a že její pracovní místo ve skutečnosti představuje riziko pro její zdraví nebo bezpečnost, zejména kvůli skutečnosti, že vykonává noční práci a práci na směny, že některé směny, v jejichž rámci vykonává obchůzky a musí reagovat na naléhavé situace, jako jsou trestné činy, požáry a jiné události tohoto typu, pracuje sama a nebyla prokázána existence vhodného místa na kojení nebo případně k odstříkání mateřského mléka.

36 V této souvislosti by předkládající soud chtěl vědět, zda je třeba uplatnit pravidla pro přenesení důkazního břemene stanovená v čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci, která mu byla předložena, a v případě kladné odpovědi, jaké jsou podmínky pro použití uvedeného ustanovení, zejména zda prokázání toho, že úprava pracovních podmínek nebo převedení dotčené zaměstnankyně na jiné pracovní místo nejsou technicky nebo objektivně proveditelné nebo nemohou být rozumně vyžadovány, přísluší této zaměstnankyni, nebo žalované straně, tedy zaměstnavateli nebo instituci odpovědné za vyplácení peněžité dávky z důvodu rizika během kojení.

37 Za těchto podmínek se Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Nejvyšší soud Galicie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba článek 7 [směrnice 92/85] vykládat v tom smyslu, že noční práce, kterou nejsou povinny vykonávat zaměstnankyně uvedené v článku 2, tj. i kojící zaměstnankyně, zahrnuje nejen práci vykonávanou pouze v nočních hodinách, ale i práci na směny, pokud je některá z těchto směn, tak jako v projednávaném případě, vykonávána v nočních hodinách?

2) Jsou ve sporu, v němž je zpochybňováno, že se určitá zaměstnankyně nachází v situaci rizika během kojení, zvláštní pravidla týkající se důkazního břemene, která jsou uvedena v čl. 19 odst. 1 [směrnice 2006/54] (který byl do španělského právního řádu proveden zejména prostřednictvím čl. 96 odst. 1 zákona 36/2011), použitelná, pokud jde o podmínky stanovené v článku 5 [směrnice 92/85] (který byl do španělského právního řádu proveden článkem 26 [zákona 31/1995]), na uvolnění z práce během doby kojení, a případně i na přiznání dávky, která je podle vnitrostátního právního řádu na takovouto situaci vázána na základě čl. 11 odst. 1 [směrnice 92/85]?

3) Lze ve sporu, v němž je zpochybňováno, že se určitá zaměstnankyně nachází v situaci rizika během kojení spojené s uvolněním z práce na základě článku 5 [směrnice 92/85] (který byl do španělského právního řádu proveden článkem 26 [zákona 31/1995]), vykládat čl. 19 odst. 1 [směrnice 2006/54] v tom smyslu, že za ‚skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci' kojící zaměstnankyně, musí být považováno to, že i) zaměstnankyně pracuje na směny jako bezpečnostní ostraha, přičemž některé z pracovních směn připadají na noční hodiny, kdy navíc zaměstnankyně pracuje sama, ii) musí vykonávat mj. obchůzky, a případně řešit naléhavé situace (trestnou činnost, požáry nebo jiné události), aniž je iii) na pracovišti prokázána existence vhodného místa na kojení nebo případně k odstříkání mateřského mléka?

4) Pokud ve sporu, v němž je zpochybňováno, že se určitá zaměstnankyně nachází v situaci rizika během kojení spojené s uvolněním z práce, jsou prokázány ‚skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci' ve smyslu čl. 19 odst. 1 [směrnice 2006/54] ve spojení s článkem 5 [směrnice 92/85] (který byl do španělského právního řádu proveden článkem 26 [zákona 31/1995]), lze od kojící zaměstnankyně pro účely uvolnění z práce v souladu s vnitrostátními právními předpisy provádějícími čl. 5 odst. 2 a 3 [směrnice 92/85] požadovat, aby prokázala, že úprava pracovních podmínek nebo pracovní doby není technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže být na základě náležitého odůvodnění rozumně požadována a mimoto není technicky nebo objektivně proveditelné ani převedení na jiné pracovní místo nebo že toto

převedení nemůže být rozumně požadováno? Nebo naopak přísluší prokázání těchto skutečností žalovaným účastníkům řízení (zaměstnavateli a subjektu poskytujícímu dávku vázanou na přerušení pracovního poměru)?“

K předběžným otázkám

K první otázce

38 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda článek 7 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že se použije na takovou situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy dotyčná zaměstnankyně pracuje na směny, v jejichž rámci plní pouze část svých úkolů v nočních hodinách.

39 Pro zodpovězení této otázky je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro výklad ustanovení unijního práva třeba zohlednit nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jehož je součástí (viz zejména rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 44 a citovaná judikatura).

40 Podle čl. 7 odst. 1 směrnice 92/85 členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně nebyly povinny vykonávat noční práci v době těhotenství a v době následující po porodu, kterou určí vnitrostátní orgán příslušný pro bezpečnost práce a ochranu zdraví, je-li v souladu s postupy stanovenými členskými státy předloženo lékařské potvrzení uvádějící, že to je nezbytné pro bezpečnost a zdraví dotyčné zaměstnankyně.

41 Odstavec 2 téhož článku upřesňuje, že opatření uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat možnost v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi převedení na práci ve dne, uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy toto převedení není technicky nebo objektivně proveditelné nebo nemůže být rozumně požadováno na základě náležitého odůvodnění.

42 Znění uvedeného ustanovení nicméně neobsahuje žádné upřesnění, pokud jde o konkrétní dosah pojmu „noční práce“.

43 V tomto ohledu z bodu 1 odůvodnění směrnice 92/85 vyplývá, že tato je jednou z řady směrnic, které byly přijaty na základě článku 118a Smlouvy o EHS s cílem určit minimální požadavky, zejména pokud jde o zlepšování pracovního prostředí za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků.

44 Jak uvedla generální advokátka v bodě 44 svého stanoviska, je tomu tak i v případě směrnice 2003/88, která stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby, a vztahuje se zejména na některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

45 Směrnice 2003/88 přitom ve svém čl. 2 odst. 4 definuje nočního pracovníka jako „každého pracovníka, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby“ a „každého pracovníka, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby“. Mimoto odstavec 3 téhož článku upřesňuje, že pojem „noční doba“ musí být chápán jako „každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní“.

46 Ze znění těchto ustanovení, a zejména z použití výrazů „každá doba“, „nejméně tři hodiny své běžné pracovní doby“ a „určitou část své roční pracovní doby“ vyplývá, že pracovnice, které tak jako ve věci v původním řízení pracuje na směny, v jejichž rámci plní pouze část svých úkolů v nočních hodinách, musí být považována za uskutečňující „noční práci“, a tedy být považována za „nočního pracovníka“ ve smyslu směrnice 2003/88.

47 Je třeba konstatovat, že jelikož je v zájmu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň, aby na ně byla v souladu s bodem 14 odůvodnění směrnice 2003/88 uplatněna zvláštní ustanovení směrnice 92/85, pokud jde o noční práci, zejména s cílem posílit ochranu, která jim musí být v tomto ohledu přiznána, nesmí být tato zvláštní ustanovení vykládána méně příznivě než obecná pravidla stanovená směrnicí 2003/88, která se použijí na jiné kategorie pracovníků.

48 Je tudíž třeba mít za to, že taková zaměstnankyně, jako je zaměstnankyně dotčená v původním řízení, vykonává „noční práci“ ve smyslu článku 7 směrnice 92/85 a spadá v zásadě do působnosti uvedeného ustanovení.

49 Tento výklad je potvrzen účelem článku 7 směrnice 92/85.

50 Posledně uvedené ustanovení totiž směřuje k posílení ochrany těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň, jelikož zakotvilo zásadu, podle níž nejsou povinny vykonávat noční práci, pokud je vystavuje riziku pro jejich zdraví nebo bezpečnost.

51 Pokud by přitom kojící zaměstnankyně, která tak jako ve věci v původním řízení pracuje na směny, měla být vyloučena z působnosti článku 7 směrnice 92/85 z důvodu, že vykonává pouze část svých úkolů v nočních hodinách, mělo by to za následek, že by toto ustanovení bylo zbaveno části svého užitečného účinku. Dotyčná zaměstnankyně by totiž mohla být vystavena nebezpečí pro své zdraví nebo bezpečnost a ochrana, na kterou má podle uvedeného ustanovení nárok, by tím byla značně omezena.

52 Pokud jde o podmínky použití článku 7 směrnice 92/85 na takovou situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, je třeba upřesnit, že pro přiznání ochranných opatření uvedených v odstavci 2 daného ustanovení, a sice převedení na práci ve dne, případně uvolnění z práce, dotyčná zaměstnankyně musí v souladu s postupy stanovenými členskými státy předložit lékařské potvrzení, které dokládá nezbytnost těchto opatření z hlediska její bezpečnosti nebo jejího zdraví. Předkládajícímu soudu přísluší, aby ověřil, zda je tomu tak v tomto případě.

53 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na první otázku odpovědět tak, že článek 7 směrnice 92/85 musí být vykládán v tom smyslu, že se použije na takovou situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy dotyčná zaměstnankyně pracuje na směny, v jejichž rámci plní pouze část svých úkolů v nočních hodinách.

Ke druhé až čtvrté otázce

54 Úvodem je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že v rámci spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedené článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen. Z tohoto pohledu je na Soudním dvoru, aby případně přeformuloval otázky, které jsou mu položeny, a v této souvislosti vyložil všechna ustanovení unijního práva, která vnitrostátní soudy potřebují pro rozhodnutí o sporech, které projednávají, i pokud nejsou tato ustanovení výslovně zmíněna v otázkách položených těmito soudy Soudnímu dvoru (rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 39 a citovaná judikatura).

55 Předkládající soud tedy po formální stránce sice omezil svou druhou až čtvrtou otázku na výklad čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 a článku 5 směrnice 92/85, avšak na Soudním dvoru je, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, identifikoval ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 40 a citovaná judikatura).

56 V projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že vnitrostátní právní úprava relevantní ve věci v původním řízení, tedy článek 26 zákona 31/1995, provádí do vnitrostátního práva, aniž jasně rozlišuje, mj. články 4 a 7 směrnice 92/85, a tato právní úprava zejména stanoví, že přerušení pracovní smlouvy z důvodu rizika během kojení, jakož i přiznání související dávky je možné pouze tehdy, je-li na základě vyhodnocení pracovního místa dotyčné zaměstnankyně prokázáno, že takové nebezpečí obnáší a že není možné pracovní podmínky této zaměstnankyně přizpůsobit nebo ji přeřadit na jiné pracovní místo.

57 Předkládající soud vychází z předpokladu, že není vyloučeno, že bylo-li by hodnocení rizik představovaných pracovním místem dotyčné zaměstnankyně podle této vnitrostátní právní úpravy správně provedeno, mohla být odhalena existence rizika pro zdraví nebo bezpečnost této zaměstnankyně, zejména s ohledem na článek 7 směrnice 92/85, jelikož uvedená zaměstnankyně vykonává noční práci na směny, některé úkoly plní sama, přičemž vykonává obchůzky a musí reagovat na naléhavé situace, jako jsou trestné činy, požáry a jiné události tohoto typu, aniž se počítá s vhodným místem na kojení nebo případně k odstříkání mateřského mléka.

58 V této souvislosti se předkládající soud táže, zda je třeba použít pravidla pro přenesení důkazního břemene stanovená v čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy pracovnice, které bylo odepřeno poskytnutí lékařského potvrzení dokládajícího existenci rizika pro kojení představovaného jejím pracovním místem, a tedy i peněžitá dávka z důvodu rizika během kojení, zpochybňuje před vnitrostátním soudem nebo jiným příslušným orgánem dotčeného členského státu vyhodnocení rizik vyplývajících z jejího pracovního místa. V případě kladné odpovědi se předkládající soud táže, jaké jsou podmínky pro použití uvedeného ustanovení, zejména co se týče toho, zda prokázání skutečnosti, že úprava pracovních podmínek nebo převedení dotčené zaměstnankyně na jiné pracovní místo nejsou technicky nebo objektivně proveditelné nebo nemohou být rozumně požadovány, přísluší této zaměstnankyni, nebo žalované straně, ať už zaměstnavateli nebo subjektu odpovědnému za vyplácení peněžité dávky z důvodu rizika během kojení.

59 S ohledem na tyto úvahy je třeba mít za to, že podstatou druhé až čtvrté otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 vykládán v tom smyslu, že se použije v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy pracovnice, které bylo odepřeno poskytnutí lékařského potvrzení dokládajícího existenci rizika pro kojení představovaného jejím pracovním místem, a tedy i peněžitá dávka z důvodu rizika během kojení, zpochybňuje před vnitrostátním soudem nebo jiným příslušným orgánem dotčeného členského státu vyhodnocení rizik vyplývajících z jejího pracovního místa, a pokud ano, jaké jsou podmínky pro použití uvedeného ustanovení v takovém případě.

60 Zaprvé je třeba připomenout, že podle čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jakémukoliv jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalované straně prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.

61 Článek 19 odst. 4 písm. a) dané směrnice mimo jiné uvádí, že pravidla přenesení důkazního břemene upravená v odstavci 1 téhož článku se použijí rovněž na situace, které pokrývá, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, směrnice 92/85.

62 V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že se čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 použije na situaci, kdy kojící zaměstnankyně zpochybňuje u vnitrostátního soudu nebo u jakékoliv jiného příslušného orgánu dotčeného členského státu vyhodnocení rizik, která obnáší její pracovní místo, jelikož toto hodnocení nebylo provedeno v souladu s čl. 4 odst. 1 směrnice 92/85 (rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 65).

63 Neprovedení hodnocení rizika, které představuje pracovní místo kojící zaměstnankyně, podle čl. 4 odst. 1 směrnice 92/85 musí totiž být považováno za méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu uvedené směrnice, a představuje tedy přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. c) směrnice 2006/54 (rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, body 62 a 63).

64 Soudní dvůr v této souvislosti upřesnil, že k tomu, aby hodnocení rizik, která představuje pracovní místo kojící zaměstnankyně, splnilo požadavky čl. 4 odst. 1 směrnice 92/85, musí zahrnovat specifické přezkoumání konkrétní situace dotčené zaměstnankyně, aby bylo určeno, zda je ohrožena bezpečnost nebo zdraví dané zaměstnankyně či jejího dítěte (rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 51).

65 Zadruhé je třeba uvést, že hodnocení rizik stanovené v článku 4 směrnice 92/85 má za cíl ochranu těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících své dítě, jelikož v případě, že z tohoto hodnocení plyne, že pracovní místo takové zaměstnankyně obnáší riziko pro její zdraví nebo bezpečnost či má dopad na její těhotenství nebo kojení jejího dítěte, je zaměstnavatel podle článku 5 uvedené směrnice povinen přijmout opatření nezbytná k tomu, aby nedocházelo k vystavování takovému riziku.

66 Jak uvedla generální advokátka v bodě 61 svého stanoviska, článek 4 směrnice 92/85 je obecným ustanovením, které stanoví opatření, která mají být přijata, pokud jde o všechny činnosti, které by mohly představovat zvláštní riziko pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně. Článek 7 uvedené směrnice je naproti tomu zvláštním ustanovením, které se použije v případě noční práce, u níž unijní normotvůrce uznal, že by mohla pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně představovat zvláštní riziko.

67 Články 4 a 7 směrnice 92/85 tak sice sledují tentýž cíl ochrany těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň před riziky jejich pracovních míst, článek 7 směrnice 92/85 však směřuje konkrétně k posílení této ochrany zavedením zásady, že těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně nejsou povinny vykonávat noční práci, jestliže předloží lékařské potvrzení, které dokládá nutnost takové ochrany z pohledu jejich bezpečnosti nebo zdraví.

68 Hodnocení rizik, která obnáší pracovní místo těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, stanovené v článku 7 směrnice 92/85, proto nemůže podléhat méně přísným požadavkům, než jaké platí v rámci čl. 4 odst. 1 téže směrnice.

69 Tento výklad je potvrzen i tím, že obecné zásady, jejichž cílem je podle čl. 3 odst. 2 směrnice 92/85 vytvořit návod pro hodnocení uvedené v čl. 4 odst. 1 dané směrnice, výslovně na noční práci odkazují.

70 Z podrobné tabulky týkající se hodnocení rizik, situací a obecných rizik, kterým je vystavena většina těhotných žen, žen krátce po porodu nebo kojících žen, uvedené na straně 13 daných obecných zásad, především plyne, že noční práce může mít značný dopad na zdraví těchto žen, že se rizika, kterým tyto ženy čelí, liší v závislosti na druhu zaměstnání, pracovních podmínkách a dotyčné osobě, a tedy z důvodu větší únavy nemusí být některé těhotné nebo kojící ženy schopny zajistit obsazení nepravidelných či pozdních směn nebo pracovat v noci. Uvedená tabulka stanoví rovněž preventivní opatření, pokud jde o noční práci.

71 Kromě toho z těchto obecných zásad vyplývá, že hodnocení rizik, která obnáší pracovní místo kojící zaměstnankyně, musí zahrnovat specifické přezkoumání konkrétní situace dotčené zaměstnankyně (rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, body 46 a 51).

72 Proto je třeba mít podobně jako generální advokátka v bodě 50 jejího stanoviska za to, že hodnocení rizik, která obnáší pracovní místo dotyčné zaměstnankyně, prováděné v rámci článku 7 směrnice 92/85 musí zahrnovat specifické přezkoumání konkrétní situace uvedené zaměstnankyně, aby určilo, zda je ohroženo zdraví nebo bezpečnost dané zaměstnankyně nebo jejího dítěte. V případě, že by takové přezkoumání chybělo, jednalo by se o méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu uvedené směrnice, které by představovalo přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. c) směrnice 2006/54, umožňující použití čl. 19 odst. 1 dané směrnice.

73 Co se týče podmínek použití uvedeného ustanovení, je třeba připomenout, že pravidla pro dokazování, která stanoví, se nepoužijí v okamžiku, kdy dotčená zaměstnankyně žádá o úpravu pracovních podmínek nebo – tak jako ve věci v původním řízení – o peněžitou dávku z důvodu rizika během kojení, a že hodnocení rizik, která obnáší její pracovní místo, musí být proto provedeno v souladu s čl. 4 odst. 1 směrnice 92/85, případně s jejím článkem 7. Tato pravidla dokazování se použijí až v pozdější fázi, ve které dotčená zaměstnankyně zpochybňuje rozhodnutí o tomto hodnocení rizik u soudu nebo jiného příslušného orgánu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 67).

74 Nicméně podle čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 je na zaměstnankyni, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, aby doložila soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nebo důkazy nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci (rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 68 a citovaná judikatura).

75 V takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, to znamená, že dotčená zaměstnankyně musí předložit předkládajícímu soudu nebo jinému příslušnému orgánu dotčeného členského státu skutečnosti nebo důkazy, z nichž může vyplývat, že hodnocení rizik, která obnáší její pracovní místo, stanovené právní úpravou provádějící mj. články 4 a 7 směrnice 92/85 do vnitrostátního práva, nezahrnovalo specifické přezkoumání její konkrétní situace, a tudíž byla diskriminována.

76 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí a ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že I. González Castro zahájila u vzájemné pojišťovny Umivale řízení směřující k získání peněžité dávky z důvodu rizika během kojení a za tímto účelem předložila dne 9. března 2015 žádost o lékařské potvrzení dokládající existenci rizika pro kojení představovaného jejím pracovním místem a to prostřednictvím formuláře poskytnutého v této souvislosti danou pojišťovnou.

77 V rámci tohoto řízení zaslala Prosegur dne 13. března 2015 vzájemné pojišťovně Umivale prohlášení, v němž uvedla, že se nepokusila přizpůsobit pracovní podmínky spojené s pracovním místem I. González Castro ani ji přeřadit na jiné pracovní místo, protože má za to, že její úkoly a pracovní podmínky nemají na kojení žádný vliv.

78 Toto prohlášení, které má formu standardizovaného formuláře poskytnutého vzájemnou pojišťovnou Umivale, přitom neobsahuje žádné odůvodnění týkající se toho, jak Prosegur dospěla k tomuto závěru, a nezdá se, že by vycházelo ze specifického přezkoumání konkrétní situace dotčené zaměstnankyně.

79 Pokud jde o rozhodnutí, kterým vzájemná pojišťovna Umivale žádost I. González Castro zamítla, to se omezuje na uvedení skutečnosti, že „po důkladném prostudování dokumentů předložených samotnou pracovnicí lze říci, že neexistuje riziko spojené s jejím pracovním místem, které by ji mohlo poškodit“. V závěrech přiložených k uvedenému rozhodnutí vzájemná pojišťovna Umivale odkazuje na „pokyny pro hodnocení pracovních rizik během kojení“ vypracované španělským pediatrickým sdružením

a zveřejněné INSS a má za to, že tyto pokyny uvádějí, že práce na směny nebo noční práce nepředstavují riziko pro kojení. Vzájemná pojišťovna Umivale rovněž tvrdí, bez dalšího vysvětlení, že I. González Castro není vystavena během své práce látkám škodlivým pro její dítě a že její pracovní podmínky kojení nenarušují.

80 Za těchto podmínek se jeví, že jak uvedla generální advokátka v bodech 70 a 77 svého stanoviska, hodnocení rizik, která obnáší pracovní místo I. González Castro, nezahrnovalo specifické přezkoumání její konkrétní situace a dotyčná byla diskriminována. V konečném důsledku je věcí předkládajícího soudu, který je jako jediný příslušný k posouzení skutkových okolností sporu, který mu byl předložen, aby ověřil, zda tomu tak skutečně je.

81 Pokud ano, bude na straně žalované v původním řízení, aby prokázala, že hodnocení rizik stanovené vnitrostátní právní úpravou provádějící mj. články 4 a 7 směrnice 92/85 do vnitrostátního práva specifické přezkoumání konkrétní situace I. González Castro zahrnovalo, přičemž takové dokumenty, jako je prohlášení zaměstnavatele, podle kterého úkoly a pracovní podmínky uvedené pracovnice nemají na kojení žádný vliv, bez jakéhokoliv vysvětlení k doložení tohoto tvrzení, spolu s okolností, že její pracovní místo není uvedeno v seznamu pracovních míst, která představují riziko pro kojení, sestaveném příslušným orgánem dotčeného členského státu, nemohou samy o sobě vést k nevyvratitelné domněnce, že tomu tak je. V opačném případě by články 4 a 7 směrnice 92/85 i pravidla pro dokazování stanovená v článku 19 směrnice 2006/54 byla zbavena veškerého užitečného účinku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. října 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, bod 74).

82 Je třeba dodat, že tatáž pravidla pro dokazování se použijí v rámci článku 5, případně i čl. 7 odst. 2 směrnice 92/85. Zejména je třeba uvést, že jelikož kojící zaměstnankyně požaduje uvolnění z práce na celou dobu nezbytnou pro ochranu své bezpečnosti a zdraví a předkládá informace, které mohou nasvědčovat tomu, že ochranná opatření stanovená v čl. 5 odst. 1 a 2 nebo čl. 7 odst. 2 prvním pododstavci uvedené směrnice nebyla proveditelná, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tato opatření technicky nebo objektivně proveditelná byla a mohla být v situaci dotyčné pracovnice rozumně požadována.

83 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na druhou až čtvrtou otázku odpovědět tak, že čl. 19 odst. 1 směrnice 2006/54 musí být vykládán v tom smyslu, že se použije v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy pracovnice, které bylo odepřeno poskytnutí lékařského potvrzení dokládajícího existenci rizika pro kojení představovaného jejím pracovním místem, a tedy i peněžitá dávka z důvodu rizika během kojení, zpochybňuje před vnitrostátním soudem nebo jiným příslušným orgánem dotčeného členského státu vyhodnocení rizik vyplývajících z jejího pracovního místa, pokud tato pracovnice uvádí skutečnosti nasvědčující tomu, že toto vyhodnocení nezahrnovalo specifické přezkoumání její konkrétní situace, a umožňují tak předpokládat existenci přímé diskriminace na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54, což musí ověřit předkládající soud. Žalované straně pak přísluší prokázat, že uvedené vyhodnocení rizik ve skutečnosti takové specifické přezkoumání zahrnovalo, a tudíž k porušení zásady zákazu diskriminace nedošlo.

K nákladům řízení

84 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (pátý senát) rozhodl takto:

1) **Článek 7 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň musí být vykládán v tom smyslu, že se použije na takovou situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy dotyčná zaměstnankyně pracuje na směny, v jejichž rámci plní pouze část svých úkolů v nočních hodinách.**

2) **Článek 19 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) musí být vykládán v tom smyslu, že se použije v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy pracovnice, které bylo odepřeno poskytnutí lékařského potvrzení dokládajícího existenci rizika pro kojení představovaného jejím pracovním místem, a tedy i peněžitá dávka z důvodu rizika během kojení, zpochybňuje před vnitrostátním soudem nebo jiným příslušným orgánem dotčeného členského státu vyhodnocení rizik vyplývajících z jejího pracovního místa, pokud tato pracovnice uvádí skutečnosti nasvědčující tomu, že toto vyhodnocení nezahrnovalo specifické přezkoumání její konkrétní situace, a umožňují tak předpokládat existenci přímé diskriminace na základě pohlaví ve smyslu směrnice 2006/54, což musí ověřit předkládající soud. Žalované straně pak přísluší prokázat, že uvedené vyhodnocení rizik ve skutečnosti takové specifické přezkoumání zahrnovalo, a tudíž k porušení zásady zákazu diskriminace nedošlo.**

Podpisy.