



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

19. oktoober 2017\*

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 92/85/EMÜ – Artikli 4 lõige 1 – Töötajate ohutuse ja tervishoiu kaitse – Rinnaga toitev naistöötaja – Töökohast johtuvate riskide hindamine – Vaidlustamine asjaomase naistöötaja poolt – Direktiiv 2006/54/EÜ – Artikkel 19 – Võrdne kohtlemine – Sooline diskrimineerimine – Tõendamiskoormis

Kohtuasjas C-531/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) 17. juuli 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 8. oktoobril 2015, menetluses

**Elda Otero Ramos**

*versus*

**Servicio Galego de Saúde,**

**Instituto Nacional de la Seguridad Social,**

EUROOPA KOHUS (viies koda),

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

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 19. oktoobri 2016. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Elda Otero Ramos, esindaja: *abogado* F. López López,
- Servicio Galego de Saúde, esindaja: *letrada* S. Carballo Marcote,
- Instituto Nacional de la Seguridad Social, esindajad: *letrada* A. Lozano Mostazo ja *letrada* P. García Perea,
- Hispaania valitsus, esindajad: A. Gavela Llopis ja V. Ester Casas,

\* Kohtumenetluse keel: hispaania.

– Euroopa Komisjon, esindajad: J. Guillem Carrau, C. Valero, A. Szmytkowska ja I. Galindo Martín, olles 6. aprilli 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku, on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23; parandus ELT 2006, L 23, lk 20) artiklit 19 ja nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööhutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) artikli 5 lõiget 3.
- 2 Taotlus on esitatud ühelt poolt Elda Otero Ramose ja teiselt poolt Instituto Nacional de la Seguridad Sociali (INSS) (riiklik sotsiaalkindlustusamet, Hispaania, edaspidi „INSS“) ning Servicio Galego de Saúde (Galicia autonoomse piirkonna terviseamet, Hispaania) vahelise kohtuvaidluse raames, mille ese on keeldumine väljastada rinnaga toitmise vältel esineva riski rahalise hüvitise saamise huvides tõend, et huvitatud isiku töökoha ülesannete täitmine seab ohtu selle isiku lapse rinnaga toitmise.

### **Õiguslik raamistik**

#### **Liidu õigus**

##### ***Direktiiv 92/85***

- 3 Direktiivi 92/85 põhjendused 1, 8–11 ja 14 näevad ette järgmist:

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

[...]

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

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

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

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

[...]

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

[...]

4 Direktiivi 92/85 artikli 1 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

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

2. Direktiivi [89/391] sätteid, välja arvatud selle artikli 2 lõige 2, kohaldatakse täielikult terve lõikega 1 hõlmatud valdkonna suhtes, ilma et see piiraks käesolevas direktiivis sisalduvate rangemate ja/või konkreetsemate sätete kohaldamist.“

5 Direktiivi artiklis 2 „Mõisted“ on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

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

6 Direktiivi artikkel 3 on sõnastatud järgmiselt:

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

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

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

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

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

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

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

- hinnata mis tahes riski artiklis 2 määratletud töötaja ohutusele või tervisele ning võimalikku mõju tema rasedusele või rinnaga toitmisele,
- otsustada, milliseid meetmeid tuleks võtta.

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

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

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

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

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

- 10 Direktiivi artikkel 12 „Õiguste kaitse“ on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid sätestavad oma siseriiklikes õigussüsteemides vajalikud meetmed, võimaldamaks kõikidel töötajatel, kes arvavad, et neid on käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu ja/või kooskõlas siseriiklike seaduste ja/või tavadega pöörduda selleks teiste pädevate organite poole.“

### ***Direktiiv 2006/54***

- 11 Direktiivi 2006/54 artikkel 1 „Eesmärk“ näeb ette:

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

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

- a) töö saamine, sealhulgas edutamine ja kutseõpe;
- b) töötingimused, sealhulgas töötasu;
- c) kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid.

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

12 Direktiivi artiklis 2 „Mõisted“ on sätestatud:

„1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) *otsene diskrimineerimine* – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;
- b) *kaudne diskrimineerimine* – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[...]

2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:

[...]

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

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

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

[...]

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

[...]“

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

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

[...]

4. Lõikeid 1, 2 ja 3 kohaldatakse samuti:

- a) [EÜ] asutamislepingu artiklis 141 ja niivõrd kui on tegemist soolise diskrimineerimisega, direktiivi[s 92/85] ja [nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivis] 96/34/EÜ [Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT 1996, L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285)] osutatud olukordade suhtes;
- b) kõigi avaliku või erasektoriga seotud tsiviil- või haldusmenetluste suhtes, välja arvatud vabatahtlik või riigisisese õigusega ette nähtud kohtuväline menetlus, mis näe[vad] ette vastavalt punktis a nimetatud meetmetele õiguste kaitse riigisisese õiguse alusel.

[...]“

- 15 Direktiivi 2006/54 artiklis 28 on sätestatud, et selle kohaldamine ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eelkõige seoses raseduse ja emadusega, ning et selle kohaldamine ei piira direktiivi 96/34 ega direktiivi 92/85 kohaldamist.

### Hispaania õigus

- 16 Rinnaga toitmise vältel esineva riski sotsiaalhüvitis lisati Hispaania õiguskorda 22. märtsi 2007. aasta konstitutsioonilise seadusega 3/2007 naiste ja meeste tegeliku võrdsuse kohta (*Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „BOE“, nr 71, lk 12611, 23.3.2007; edaspidi „seadus 3/2007“).
- 17 Seaduse 3/2007 eesmärk on soodustada naiste integreerumist töömaailma, võimaldades neil ühitada tööelu era- ja pereeluga.
- 18 Selle seaduse 12. lisasäte tingis 8. novembri 1995. aasta seaduse 31/1995 tööalaste riskide ennetamise kohta (*Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, BOE* nr 269, 10.11.1995, lk 32590; edaspidi „seadus 31/1995“) artikli 26 muutmise nii, et nähti ette naistöötaja ja vastsündinu kaitse rinnaga toitmise vältel esinevate riskiolukordade eest, kui töökoha tingimused võivad kahjustada naistöötaja või lapse tervist.
- 19 Seaduse 31/1995 artikkel 26 on sõnastatud järgmiselt:

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

Vajaduse korral hõlmavad need meetmed mittetöötamist öösel või vahetustega.

2. Kui töötingimusi või tööaega ei ole võimalik kohandada või kui vaatamata nende kohandamisele võivad töötingimused kahjustada raseda naistöötaja või loote tervist ning kui seda kinnitavad [INSSI] või mõne vastastikuse kindlustusseltsi meditsiiniteenistused – olenevalt sellest, kellega töandja on kokku leppinud kutseriskide katmise – ja naistöötajat abistada võiva Servicio Nacional de Saludi

[(riiklik tervishoiuteenistus, Hispaania)] arsti aruanne, peab naistöötaja asuma teisele töökohale või täitma teistsuguseid tööülesandeid, mis on sobivad tema seisundit arvestades. Tööandja peab pärast töötajate esindajatega konsulteerimist koostama selles osas riskivabade töökohtade loetelu.

Töökoha või tööülesannete vahetus toimub kooskõlas nende eeskirjade ja kriteeriumidega, mis on kohaldatavad tööalase liikuvuse suhtes, ning kestab hetkeni, mil naistöötaja tervislik seisund võimaldab tal endisele töökohale naasta.

[...]

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

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

[...]“

20 Seaduse 3/2007 18. lisasättega muudeti Hispaania õigusnorme selliselt, et rinnaga toitmise aeg arvati sõnaselgelt nende olukordade hulka, mille suhtes on kohaldatav sotsiaalkindlustuse üldseadus – kuninga 20. juuni 1994. aasta seadusandlik dekreet 1/1994, millega kiidetakse heaks sotsiaalkindlustuse üldseaduse konsolideeritud redaktsioon (Ley General de la Seguridad Social – Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE nr 154, 29.6.1994, lk 20658; edaspidi „sotsiaalkindlustuse üldseadus“).

21 Sotsiaalkindlustuse üldseaduse artiklis 135*bis* on sätestatud:

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

22 Sotsiaalkindlustuse üldseaduse artiklis 135*ter* on sätestatud:

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

- 23 Menetlusõigust puudutavas on 10. oktoobri 2011. aasta seaduse 36/2011 kohtumõistmise kohta tööasjades (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, BOE nr 245, lk 106584, 11.10.2011) artikli 96 lõikes 2 ette nähtud järgmist:

„Tõendamiskoormis diskrimineerimise ja tööõnnetuste korral.

[...]

2. Menetlustes, mis seonduvad vastutusega tööõnnetuste ja kutsehaiguste eest, peavad ohutuse eest vastutavad ning kahju tekkimises osalenud isikud tõendama, et nad võtsid vajalikud meetmed riski ennetamiseks või vältimiseks; samuti peavad nad tõendama mis tahes vastutust välistavat või kahandavat asjaolu. Vastutust välistava asjaoluna ei saa käsitada töötaja tahtmatut süüd ega süüd, mis vastab tavapärasele töö tegemisele või on tingitud usaldusest töö vastu.“

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

- 24 Eelotsusetaotlusest nähtub, et E. Otero Ramos töötab meditsiiniõena Galicia autonoomse piirkonna terviseameti haldusalas oleva avalik-õigusliku haigla Centro Hospitalario Universitario de A Coruña (A Coruña ülikooli haigla, Hispaania, edaspidi „haigla“) kiirabiosakonnas.
- 25 22. detsembril 2011 sündis E. Otero Ramosel laps, keda ta hakkas rinnaga toitma.
- 26 E. Otero Ramos teavitas 19. märtsil 2012 oma tööandjat sellest, et ta toidab oma last rinnaga ja et tema töökoha tööülesanded kahjustavad rinnaga toitmist ning põhjustavad riske tema tervisele ja ohutusele eeskätt seetõttu, et vahetustega töö tingib keerulise tööritmi, samuti ioniseeriva kiirguse, haiglanakkuste ja stressi tõttu. Ta esitas seetõttu töötingimuste kohandamise ja ennetavate meetmete rakendamise taotluse.
- 27 Haigla juhatus koostas 10. aprillil 2012 aruande, milles märgiti, et E. Otero Ramose töökoht ei tingi riske tema lapse rinnaga toitmisele; viimase taotlus otsustati jätta rahuldamata.
- 28 E. Otero Ramos taotles 8. mail 2012 Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruñaalt (INSSi A Coruña provintsi direktoraat, Hispaania) arstitõendit, kus tunnustataks riski esinemist tema lapse rinnaga toitmisele, eesmärgiga saada rinnaga toitmise vältel esineva riski rahalist hüvitist.
- 29 INSSi A Coruña provintsi direktoraat võttis selle taotluse läbivaatamise raames arvesse ühelt poolt haigla personaliüksuse juhi avaldust, mille kohaselt E. Otero Ramose töökoht (meditsiiniõde kiirabiosakonnas) kuulub riskivabade töökohtade loetellu, mille haigla oli koostanud pärast töötajate esindajatega konsulteerimist. Teiselt poolt võttis ta arvesse ennetava meditsiini ja tööalaste riskide ennetamise teenistuse arsti aruannet, milles kinnitati, et E. Otero Ramos oli läbinud arstliku läbivaatuse ning tuvastati, et ta on võimeline oma töökohaga seonduvaid ülesandeid täitma.
- 30 INSS asus nende dokumentide alusel 10. mai 2012. aasta otsuses seisukohale, et ei ole tõendatud, et E. Otero Ramose töökohast johtub riske tema lapse rinnaga toitmisele, ning jättis seetõttu tema taotluse rahuldamata.
- 31 E. Otero Ramos esitas 11. juulil 2012 selle otsuse peale hagi Juzgado de lo Social n° 2 de A Coruñaale (A Coruña töökohus nr 2, Hispaania), milles väitis, et tema töökohast johtub risk tema lapse rinnaga toitmisele. Ta esitas oma hagi põhistamiseks oma otsese ülemuse, see tähendab haigla kiirabiosakonna juhataja kirja, milles oli sisuliselt märgitud, et tööst selles osakonnas johtuvad rinnaga toitva naistöötaja ja tema lapse jaoks füüsilised, keemilised, bioloogilised ja psühhosotsiaalsed riskid.



- 32 Nimetatud kohus jättis 24. oktoobri 2013. aasta otsusega E. Otero Ramose hagi rahuldamata põhjendusel, et ei olnud tõendatud, et viimase töökohast johtus väidetud risk. See kohus leidis lisaks, et tema menetluses olev kohtuvaidlus sarnanes teistele kohtuasjadele, milles Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) ja Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) olid kohaldanud ranget lähenemisviisi selle hindamisel, kas on tõendatud toetuse andmise seisukohast asjaomase riski esinemine, ning et tema menetluses olevas kohtuasjas ei õigustanud ükski uus asjaolu sellest kohtupraktikast kõrvalekaldumist.
- 33 E. Otero Ramos kaebas selle otsuse peale edasi eelotsusetaotluse esitanud kohtule.
- 34 Sel kohtul on sisuliselt kahtlusi selles, kas direktiivi 2006/54 artiklis 19 ette nähtud tõendamiskoormist käsitlevad eeskirjad on kohaldatavad, kui tõendamise ese on riskiolukorra esinemine rinnaga toitmise vältel seaduse 31/1995 artikli 26 lõike 3 tähenduses, millega võeti riigisisesse õigusesse üle direktiivi 92/85 artikli 5 lõige 3.
- 35 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kõnealused eeskirjad on sellisel juhul kohaldatavad, kuivõrd direktiivi 92/85 artikli 5 lõikes 3 nimetatud puhkuse andmise saab kvalifitseerida „töö saamise ja töö tingimuseks“ direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tähenduses. Asjaolu, et selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti c kohaselt hõlmab diskrimineerimine naise mis tahes halvemat kohtlemist seoses raseduse või rasedus- või sünnituspuhkusega direktiivi 92/85 tähenduses, räägib tema arvates ka sellise tõlgenduse kasuks.
- 36 Kui direktiivi 2006/54 artikkel 19 peaks olema kohaldatav sellises kohtuasjas, nagu on kõne all põhikohtuasjas, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada saada, kuidas tuleb neid eeskirju kohaldada ja eeskätt, kuidas tõendamiskoormis peab poolte vahel jaotuma. Konkreetselt soovib see kohus ühelt poolt teada saada, kas asjaomase naistöötaja otsese ülemuse aruanne, kus on kinnitatud riski olemasolu rinnaga toitmisele, annab alust eeldada soolise diskrimineerimise esinemist selle sätte tähenduses, ja teiselt poolt küsib ta, kas tööandja koostatud riskivabade töökohtade loetelu koostoimes ennetamisteenistuse aruandega, milles kinnitatakse pikemalt seletamata, et kõnealune naistöötaja on töövõimeline, on piisav tõendamaks, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole kuidagi rikutud.
- 37 Juhul kui on tõendeid, mis kinnitavad väidetava riski olemasolu, tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates ka küsimus, kes – kas rinnaga toitev naistöötaja või tööandja – peab tõendama, et naistöötaja töötingimuste või tööaja kohandamine ei ole võimalik või et vaatamata nende kohandamisele võivad naistöötaja töötingimused kahjustada tema või tema lapse tervist seaduse 31/1995 artikli 26 lõike 2 tähenduses, millega võetakse üle direktiivi 92/85 artikli 5 lõige 2, ning et töökohavahetus ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalik või seda ei saa tööandjalt mõistlikult nõuda mõjuvatel põhjustel selle seaduse artikli 26 lõike 3 tähenduses, millega võetakse üle direktiivi 92/85 artikli 5 lõige 3.
- 38 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 2006/54] artiklis 19 ette nähtud tõendamiskoormist käsitlevad eeskirjad on kohaldatavad riskiolukorra suhtes rinnaga toitmise vältel, mida on silmas peetud [seaduse 31/1995] artikli 26 lõikes 4 koostoimes lõikega 3, kusjuures viimati nimetatud Hispaania õiguse norm on kehtestatud [direktiivi 92/85] artikli 5 lõike 3 ülevõtmiseks?
2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas riski esinemist rinnaga toitmisele haigla kiirabiosakonnas meditsiiniõena töötamisel, mida tõendab põhjendatud aruanne, mille on väljastanud arst, kes on ka haigla kiirabiosakonna juhataja, kus naistöötaja töötab, võib käsitada asjaoluna, mille põhjal võib eeldada, et aset on leidnud otsene või kaudne diskrimineerimine direktiivi 2006/54 artikli 19 tähenduses?

3. Kui vastus teisele küsimusele on jaatav, siis kas asjaolu, et töökohta, kus naistöötaja töötab, on nimetatud riskivabade töökohtade loetelus, mille tööandja on koostanud pärast töötajate esindajatega konsulteerimist, ning asjaolu, et kõnealuse haigla ennetava meditsiini ja tööalaste riskide ennetamise teenistus on väljastanud töövõimelisuse tunnistuse – ilma et kumbki sisaldaks ulatuslikumaid selgitusi selle kohta, kuidas dokumentides esitatud järeldustele jõuti – tõendavad igal juhul ja ilma vaidlustamise võimaluseta, et eespool nimetatud artikli 19 tähenduses ei esine võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumist?
4. Kui vastus teisele küsimusele on jaatav ja vastus kolmandale küsimusele eitav, siis kumb pool – apellandist naistöötaja või vastustajast tööandja – on vastavalt direktiivi 2006/54 artiklile 19 kohustatud pärast seda, kui on tõendatud, et esineb töö tegemisest tulenev risk ema või imetatava lapse jaoks, tõendama, et töötingimuste või tööaja kohandamine ei ole võimalik või vaatamata nende kohandamisele võivad töötingimused kahjustada raseda naistöötaja või imiku tervist ([seaduse 31/1995] artikli 26 lõige 2, millega võetakse üle direktiivi 92/85 artikli 5 lõige 2, koostoimes lõikega 4) ning et töökohta ei ole tehniliselt või objektiivselt võimalik vahetada või seda ei saa mõistlikult nõuda mõjuvatel põhjustel ([seaduse 31/1995] artikli 26 lõige 3, millega võetakse üle direktiivi 92/85 artikli 5 lõige 3, koostoimes lõikega 4)?“

### Eelotsuse küsimuste analüüs

#### Sissejuhatavad märkused

- 39 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ETL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelise koostöö raames Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldab viimasel tema menetluses oleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastada. Nimelt on Euroopa Kohtu ülesanne tõlgendada kõiki liidu õiguse sätteid, mida liikmesriigi kohtud vajavad oma menetluses olevate kohtuasjade lahendamiseks, isegi kui viimased ei ole selliseid sätteid Euroopa Kohtule esitatud küsimustes otseselt maininud (kohtuotsused, 19.9.2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 13.2.2014, *TSN ja YTN*, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 32).
- 40 Ehkki eelotsusetaotluse esitanud kohus on formaalselt piirdunud ainult direktiivi 2006/54 artikli 19 ja direktiivi 92/85 artikli 5 lõigete 2 ja 3 tõlgenduse küsimisega, ei takista see asjaolu järelikult Euroopa Kohtul esitada sellele kohtule kõik liidu õiguse tõlgenduselemendid, mis võivad olla tarvilikud tema menetluses oleva kohtuasja lahendamisel, olenemata sellest, kas eelotsusetaotluse esitanud kohus neile oma küsimustes viitas või mitte. Sellega seoses on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada liikmesriigi kohtu esitatud teabest ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õigusnormid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (vt selle kohta kohtuotsused, 19.9.2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 13.2.2014, *TSN ja YTN*, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 33).
- 41 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest ja Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et E. Otero Ramos vaidlustas eelotsusetaotluse esitanud kohtus tema töökohast johtuvate riskide hindamise, mille põhineb INSSI otsus, väites, et hindamine ei toimunud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikega 1.
- 42 Nende kaalutlustega arvestades on alust sõnastada esitatud küsimused ümber nii, et oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 2006/54 artikli 19 lõige 1 on kohaldatav sellise olukorra suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kus naistöötaja vaidlustab liikmesriigi kohtus või asjaomase liikmesriigi muus pädevas asutuses tema töökohast johtuvate riskide hindamise, väites, et hindamine ei toimunud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikega 1.

43 Kui vastus sellele küsimusele on jaatav, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus oma teise, kolmanda ja neljanda küsimusega teada saada, kuidas tuleb direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 kohaldada sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas.

### **Esimene küsimus**

44 Et anda sellele küsimusele – nagu see on ümber sõnastatud käesoleva kohtuotsuse punktis 42 – tarvilik vastus, tuleb esmajärjekorras meelde tuletada, millistele nõuetele peab direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 kohaselt vastama rinnaga toitva naistöötaja töökohast johtuvate riskide hindamine.

45 Sellega seoses tuleb märkida, et direktiivi 92/85 artikli 4 lõige 1 kohustab tööandjat kas ise või kaitse- ja ennetusteenistuste abil hindama kõikide tegevuste puhul, mis võivad selles osas tingida mingi konkreetse riski, naistöötajate selle direktiivi artikli 2 tähenduses selliste tegurite, protsesside või töötingimustega kokkupuute iseloomu, taset ja kestust, mille mitteammendav loetelu on ära toodud selle direktiivi I lisas. See hinnang tuleb anda selleks, et oleks võimalik hinnata mis tahes riski ohutusele või tervisele ja võimalikku mõju rasedusele või rinnaga toitmisele ning otsustada, millised meetmed võtta.

46 Direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 tõlgendamisel tuleb arvesse võtta juhendeid, kuivõrd nende eesmärk on direktiivi artikli 3 lõike 2 kohaselt olla alus artikli 4 lõikes 1 viidatud hindamisele.

47 Juhendite lehekülgedest 6 ja 7 tuleneb, et riskide hindamine on „kutsealase tegevuse kõigi tahkude süstemaatiline analüüs“ [siin ja edaspidi on osundatud juhendeid tsiteeritud mitteametlikus tõlkes], mis koosneb vähemalt kolmest etapist.

48 Esimeses etapis tuleb kindlaks teha ohud (füüsikalised ja bioloogilised ohutegurid, tööstusprotsessid, liigutused ja kehaasend, vaimne ja füüsiline väsimus, muud füüsilised ja vaimsed katsumused). Teises etapis tuleb kindlaks teha need töötajate kategooriad (rasedad, äsja sünnitanud või rinnaga toitvad naistöötajad), kelle puhul esineb üks või mitu nendest ohtudest. Kolmas etapp, see tähendab riskide hindamine nii kvalitatiivsest kui ka kvantitatiivsest seisukohast, on „menetluse kõige delikaatsem etapp, sest hindaja peab olema pädev ning võtma nõuetekohaselt arvesse tarvilikku teavet [...], kohaldades samas sobivaid meetodeid, mis võimaldavad tal välja selgitada, kas tuvastatud oht tingib naistöötajatele riski või mitte“.

49 Juhendite lehekülgedel 11 ja 12 on täpsustatud, et „riskid võivad olla erinevad vastavalt sellele, kas tegemist on raseda, äsja sünnitanud või rinnaga toitva naistöötajaga“. Konkreetselt rinnaga toitvate naiste puhul peavad tööandjad kogu rinnaga toitmise vältel regulaarselt riske analüüsima, et vältida nende naistöötajate kokkupuudet selliste tervise või ohutuse seisukohast riskantsete teguritega, eeskätt kokkupuudet teatavate selliste ainetega nagu plii, orgaanilised lahustid, pestitsiidid ja antimütoidilised ained, või piirata võimalikult oluliselt nendega kokkupuudet. Nimelt võib osa neist jõuda rinnapiima ning eeldatavasti on laps neile eriti tundlik. Juhendites on samuti märgitud, et töömeditsiini spetsialistide ekspertarvamus võib olla sellistel juhtudel vajalik.

50 Lisaks on juhendite lehekülgedel 13–35 ära toodud kaks üksikasjalikku tabelit. Esimene tabel käsitleb selliste üldiste riskide, olukordade ja ohtude hindamist, millega enamik rasedaid, äsja sünnitanud või rinnaga toitvaid naisi kokku puutuvad. Teise tabeli „Spetsiifilised ohud“ sissejuhatuses on märgitud, et raseduse dünaamilise olemuse tõttu, mis tingib pideva muundumise ja muutused, võivad ühed ja samad töötingimused põhjustada erinevaid tervise- ja ohutusprobleeme raseduse eri staadiumides eri naistele, ning samuti siis, kui huvitatud isik naaseb pärast sünnitust või rinnaga toitmise vältel tööle. Osa neist probleemidest on ettenähtavad ning üldised, osa sõltub jälle individuaalsetest teguritest ning isiku varasemast haigusloost.

- 51 Juhenditest tuleneb seega, et selleks, et rinnaga toitva naistöötaja töökohast johtuvate riskide hindamine oleks kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikest 1 tulenevate nõuetega, peab see hõlmama spetsiifilist analüüsi, kus võetakse arvesse asjaomase naistöötaja individuaalset olukorda, et teha kindlaks, kas esineb risk tema või tema lapse tervisele või ohutusele.
- 52 Teiseks tuleb meenutada, et direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid kooskõlas oma õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et talle on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega kahju tekitatud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele sellised asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab teine pool tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.
- 53 Direktiivi artikli 19 lõike 4 punktis a on täpsustatud eeskätt, et selle artikli lõikes 1 sätestatud töendamiskoormist ümberpööravad eeskirjad on kohaldatavad ka direktiivi 92/85 kohaldamisalasse kuuluvate olukordade suhtes, niivõrd kui tegemist on soolise diskrimineerimisega.
- 54 Seega tuleb välja selgitada, kas selline olukord, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kujutab endast soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 tähenduses.
- 55 Sellega seoses tuleb rõhutada, et direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkti c kohaselt hõlmab diskrimineerimine eeskätt „naise halvem[at] kohtlemi[st] seoses raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega direktiivi [92/85] tähenduses“.
- 56 Nagu on sõnaselgelt sätestatud direktiivi 92/85 artiklis 1, on selle eesmärk rakendada meetmeid soodustamaks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamist.
- 57 Euroopa Kohus on juba otsustanud, et rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate naiste õiguste valdkonnas meeste ja naiste võrdsust reguleerivate liidu õigusnormide eesmärk on selliste naiste kaitse enne ja pärast sünnitust (kohtuotsus, 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 58 Direktiivi 92/85 põhjendusest 14 ja artiklist 8 tuleneb pealegi, et „rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate vastuvõtlikkus tingib vajaduse anda neile õigus saada vähemalt 14 nädala pikkune katkematu rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust ning vähemalt kahepäevane kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus enne ja/või pärast sünnitust“. Seega on rasedus- ja sünnituspuhkuse eesmärk kaitsta rasedat, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvat naistöötajat.
- 59 Sellest tuleneb, et kuivõrd rinnaga toitva naise seisund on tihedalt seotud emaduse ja eeskätt „raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega“, tuleb rinnaga toitvaid naistöötajaid kaitsta samamoodi nagu rasedaid või äsja sünnitanud naistöötajaid.
- 60 Järelikult tuleb naistöötaja mis tahes halvemat kohtlemist põhjusel, et tegemist on rinnaga toitva naise, pidada direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkti c kohaldamisalasse kuuluvaks ning see kujutab seega endast otsest soolist diskrimineerimist.
- 61 Selles kontekstis tuleb märkida, et raseduse ja emaduse kaitse kohta on Euroopa Kohus korduvalt leidnud, et jättes liikmesriikidele õiguse säilitada või kehtestada õigusnorme, mille eesmärk on selle kaitse tagamine, tunnustab direktiivi 2006/54 artikli 2 lõige 2 ühelt poolt naise bioloogilise seisundi kaitse õigustatust raseduse ajal ja pärast sünnitust ning teiselt poolt naise ja tema lapse erilise suhte kaitse õigustatust sünnitusele järgneval perioodil, arvestades sugudevahelise võrdse kohtlemise põhimõtet (kohtuotsus, 30.9.2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 62 Nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 57, jäävad rinnaga toitvate naistöötajate ja tema laps ilma kaitsest, millele neil on direktiivi 92/85 alusel õigus, kui asjaomase naistöötaja töökohast johtuvaid riske ei ole hinnatud kooskõlas selle direktiivi artikli 4 lõike 1 nõuetega, sest nad võivad kokku puutuda potentsiaalsete riskidega, mille olemasolu ei ole nõuetekohaselt tuvastatud asjaomase naistöötaja töökohast johtuvate riskide hindamisel. Sellega seoses ei saa rinnaga toitvat naistöötajat kohelda samamoodi nagu mis tahes muud töötajad, sest tema spetsiifilisest seisundist tulenevalt peab tööandja kohtlema teda erilisel moel.
- 63 Järelikult tuleb seda, et rinnaga toitva naistöötaja töökohast johtuvaid riske ei ole hinnatud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 nõuetega, käsitada naise halvema kohtlemisena seoses raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkusega selle direktiivi tähenduses, ning – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 60 – see kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 2 punkti c tähenduses.
- 64 Vastavalt direktiivi 2006/54 artiklile 14 kuulub selline diskrimineerimine aga direktiivis ette nähtud diskrimineerimiskeelu kohaldamisalasse, kui see on seotud asjaomase naistöötaja töö saamise ja töö tingimustega selle artikli lõike 1 punkti c tähenduses. Nimelt tuleneb direktiivi 92/85 artiklist 5, et kui artiklis 4 ette nähtud hindamine toob ilmsiks riski asjaomase naistöötaja tervisele või ohutusele või mõju rinnaga toitmisele, tuleb kohandada tema töötingimusi ja/või tööaega, viia ta üle teisele töökohale või anda talle puhkust kogu selle ajavahemiku vältel, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitseks.
- 65 Nende kaalutlustega arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellise olukorra suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kus rinnaga toitvate naistöötajate vaidlustab liikmesriigi kohtus või asjaomase liikmesriigi muus pädevas asutuses tema töökohast johtuvate riskide hindamise, väites, et hindamine ei toimunud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikega 1.

### **Teine, kolmas ja neljas küsimus**

- 66 Oma teise, kolmanda ja neljanda küsimusega, nagu need on ümber sõnastatud käesoleva kohtuotsuse punktis 43, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kuidas tuleb direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 kohaldada sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas.
- 67 Sellega seoses on oluline märkida, et selles sättes ette nähtud tõendamiseeskirjad ei ole kohaldatavad hetkel, mil asjaomane naistöötaja taotleb oma töötingimuste kohandamist või – nagu põhikohtuasjas – rinnaga toitmise vältel esineva riski rahalist hüvitist, millest tulenevalt on vaja hinnata tema töökohast johtuvaid riske kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikega 1. Alles hilisemas etapis, kui asjaomane naistöötaja on kohtus või muus pädevas asutuses vaidlustanud sellise riskide hindamisega seonduva otsuse, kohaldatakse neid eeskirju.
- 68 Direktiivi 2006/54 artikli 19 lõike 1 kohaselt peab aga naistöötaja, kes leiab, et talle on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega kahju tekitatud, esitama kohtule või muule pädevale asutusele sellised asjaolud või tõendid, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine (vt selle kohta kohtuotsus, 21.7.2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punkt 29).
- 69 Sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tähendab see seda, et asjaomane naistöötaja peab esitama eelotsusetaotluse esitanud kohtule või muule asjaomase liikmesriigi pädevale asutusele asjaolud või tõendid, mis võivad tõendada, et tema töökohast johtuvaid riske ei hinnatud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõikega 1 ning et järelikult teda diskrimineeriti.

- 70 Ainult juhul, kui asjaomane naistöötaja on sellised asjaolud või tõendid esitanud, pööratakse tõendamiskoormis ümber ning teine pool peab tõendama, et diskrimineerimiskeelu põhimõtet ei ole rikutud (vt selle kohta kohtuotsus, 21.7.2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punkt 30).
- 71 Käesoleval juhul tuleb märkida, et E. Otero Ramose otsese ülemuse, see tähendab haigla kiirbiosakonna juhataja kiri, mille E. Otero Ramos esitas, näib põhistatult märkivat, et E. Otero Ramose töökohast johtuvad rinnaga toitmisele füüsilised, keemilised, bioloogilised ja psühhosotsiaalsed riskid, ning see näib seega vastu rääkivat hinnangule, mis anti tema töökohast johtuvatele riskidele, millel põhineb INSSi otsus ning mille naistöötaja vaidlustas.
- 72 Nagu rõhutas kohtujurist oma ettepaneku punktides 46 ja 47, ei ole dokumentides, millel see hinnang põhineb, põhistatud selgitusi selle kohta, kuidas jõuti neis dokumentides tehtud järeldusteni.
- 73 Neil tingimustel tuleb märkida, et *a priori* kujutab E. Otero Ramose esitatud kiri endast tõendit, mis võib tõendada, et tema töökohast johtuvate riskide hindamisel ei viidud läbi spetsiifilist analüüsi, mille raames oleks arvesse võetud tema individuaalset olukorda, ning et see hindamine ei olnud seega kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 nõuetega, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 51. Sellegipoolest on eelotsusetaotluse esitanud kohtu – kes on ainsana pädev hindama riigisiseste menetlusnormide alusel asjaomaseid faktilisi asjaolusid ja tõendeid – ülesanne kindlaks teha, kas see on tõepoolest nii.
- 74 Kui see nii on, peab teine pool tõendama, et direktiivi 92/85 artiklis 4 ette nähtud riskide hindamine toimus kooskõlas selle sätte nõuetega, võttes arvesse, et ainuüksi sellised dokumendid nagu tööandja avaldus, mille kohaselt töökoht kuulub „riskivabade“ töökohtade loetellu, koos tunnistusega, mille kohaselt asjaomane naistöötaja on „töövõimeline“, mis ei sisalda selgitusi, mis kõnealuseid järeldusi põhistaksid, ei saa iseenesest tekitada ümberlukkamatut eeldust, et see nii on. Vastasel juhul jääksid nii kõnealune säte kui ka direktiivi 2006/54 artiklis 19 ette nähtud tõendamiseeskirjad ilma kogu oma kasulikust mõjust.
- 75 Lisaks tuleb märkida, et need samad tõendamiseeskirjad on kohaldatavad direktiivi 92/85 artikli 5 raames. Eeskätt olukorras, kus rinnaga toitev naistöötaja taotleb puhkuse andmist kogu selle ajavahemiku vältel, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitseks, ning esitab asjaolud, millest nähtub, et selle artikli lõigetes 1 ja 2 ette nähtud kaitsemeetmed, see tähendab asjaomase naistöötaja töötingimuste kohandamine või teisele töökohale üleviimine, ei olnud võimalikud, peab tööandja tõendama, et need meetmed olid tehniliselt või objektiivselt võimalikud ja neid sai mõistlikult nõuda.
- 76 Esitatud kaalutlustest nähtub, et teisele, kolmandale ja neljandale küsimusele tuleb vastata, et direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, peab asjaomane naistöötaja esitama asjaolud, mis viitavad sellele, et tema töökohast johtuvaid riske ei hinnatud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 nõuetega ning mis võimaldavad sel moel eeldada otsese soolise diskrimineerimise esinemist direktiivi 2006/54 tähenduses, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus. Kui see on nii, peab teine pool tõendama, et riske hinnati kooskõlas selle sätte nõuetega ning et seega ei ole rikutud diskrimineerimiskeelu põhimõtet.

### Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

1. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav sellise olukorra suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kus rinnaga toitev naistöötaja vaidlustab liikmesriigi kohtus või asjaomase liikmesriigi muus pädevas asutuses tema töökohast johtuvate riskide hindamise, väites, et hindamine ei toimunud kooskõlas nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta artikli 4 lõikega 1.
2. Direktiivi 2006/54 artikli 19 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, peab asjaomane naistöötaja esitama asjaolud, mis viitavad sellele, et tema töökohast johtuvaid riske ei hinnatud kooskõlas direktiivi 92/85 artikli 4 lõike 1 nõuetega ning mis võimaldavad sel moel eeldada otsese soolise diskrimineerimise esinemist direktiivi 2006/54 tähenduses, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus. Kui see on nii, peab teine pool tõendama, et riske hinnati kooskõlas selle sätte nõuetega ning et seega ei ole rikutud diskrimineerimiskeelu põhimõtet.

Allkirjad