



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

19 päivänä lokakuuta 2017*

Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 92/85/ETY – 4 artiklan 1 kohta – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelu – Imettävä työntekijä – Työtehtävistä aiheutuvien riskien arviointi – Se, että asianomainen työntekijä riitauttaa kyseisen arvioinnin – Direktiivi 2006/54/EY – 19 artikla – Tasa-arvoinen kohtelu – Sukupuoleen perustuva syrjintä – Todistustaakka

Asiassa C-531/15,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galician ylin tuomioistuin, Espanja) on esittänyt 17.7.2015 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 8.10.2015, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Elda Otero Ramos

vastaa

Servicio Galego de Saúde ja

Instituto Nacional de la Seguridad Social,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. L. da Cruz Vilaça, varapresidentti A. Tizzano sekä tuomarit A. Borg Barthet, M. Berger ja F. Biltgen (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 19.10.2016 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Elda Otero Ramos, edustajanaan F. López López, abogado,
- Servicio Galego de Saúde, edustajanaan S. Carballo Marcote, letrada,
- Instituto Nacional de la Seguridad Social, edustajinaan A. Lozano Mostazo ja P. García Perea, letradas,
- Espanjan hallitus, asiamiehinnään A. Gavela Llopis ja V. Ester Casas,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Euroopan komissio, asiamiehinään J. Guillem Carrau, C. Valero, A. Szmytkowska ja I. Galindo Martín,

kuultuaan julkisasiamiehen 6.4.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 19 artiklan sekä toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (EYVL 1992, L 348, s. 1) 5 artiklan 3 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain Elda Otero Ramos sekä Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (kansallinen sosiaaliturvalaitos, Espanja, jäljempänä INSS) ja Servicio Galego de Saúde (Galician itsehallintoalueen terveydenhoitopiiri, Espanja) ja joka koskee sitä, että asianomaiselta on evätty todistus, jossa todettaisiin sen, että hän hoitaa työtehtäviään, aiheuttavan riskin hänen lapsensa imetykselle, imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettavan etuuden myöntämiseksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 92/85

- 3 Direktiivin 92/85 johdanto-osan 1, 8–11 ja 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”[EY-]perustamissopimuksen 118 a artiklassa määrätään, että neuvosto antaa direktiivein vähimmäisvaatimukset edistääkseen erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun paremman laadun takaamiseksi,

– –

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden on monessa suhteessa katsottava muodostavan erityisen riskiryhmän, ja on toteutettava toimenpiteitä heidän turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen,

jotkin toiminnan lajit saattavat muodostaa raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille erityisen riskin altistua vaarallisille tekijöille, menetelmille tai työolosuhteille; tällaiset riskit on arvioitava ja arvioinnin tuloksista tiedotettava naispuolisille työntekijöille ja/tai heidän edustajilleen,

mikäli tällaisen arvioinnin tuloksena ilmenee naispuolisten työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä koskevan vaaran olemassaolo, on huolehdittava näiden työntekijöiden suojelemisesta,

--

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden vähintään 14 viikon yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, joka sijoittuu ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen, sekä pakollisen vähintään kahden viikon äitiysloman synnytystä ennen ja/tai sen jälkeen;

--”

- 4 Direktiivin 92/85 1 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Tämän direktiivin, joka on kymmenes [toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston] direktiivin 89/391/ETY [(EYVL 1989, L 183, s. 1)] 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.

2. [Direktiivin 89/391] säännöksiä, sen 2 artiklan 2 kohtaa lukuun ottamatta, on sovellettava kokonaisuudessaan 1 kohdassa tarkoitettuun alueeseen, sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän direktiivin ankarampien ja/tai erityissäännösten soveltamista.”

- 5 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

--

c) ’imettävällä työntekijällä’ työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan imettävän ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen.”

- 6 Direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Komissio laatii työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvoa-antavan komitean avustuksella ja jäsenvaltioita kuullen ohjeet, joiden pohjalta määritellään ne kemialliset, fyysiset ja biologiset tekijät ja teolliset prosessit, joiden katsotaan vaarantavan 2 artiklassa määriteltyjen työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden.

Ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettujen ohjeiden on myös katettava ne liikkeet ja asennot ja se henkinen ja fyysinen väsymys sekä muu fyysinen tai henkinen jännitys, joka liittyy 2 artiklassa mainittujen työntekijöiden työhön.

2. Ensimmäisessä kohdassa tarkoitettujen ohjeet toimivat perustana 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulle arvioinnille.

Tässä tarkoituksessa jäsenvaltioiden on saatettava nämä ohjeet kaikkien työnantajien ja kaikkien naispuolisten työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa tietoon asianomaisessa jäsenvaltiossa.”

- 7 Direktiivin 92/85 3 artiklassa mainitut ohjeet – nyt käsiteltävän asian kannalta merkityksellisessä versiossaan – sisältyvät 20.11.2000 annettuun komission tiedonantoon yleisohjeista niiden kemiallisten, fyysisten ja biologisten tekijöiden ja teollisten prosessien arvioimiseksi, joiden katsotaan vaarantavan raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden (KOM(2000) 466 lopullinen/2; jäljempänä yleisohjeet).
- 8 Siltä osin kuin kyse on riskien arvioinnista ja tätä arviointia koskevasta tiedottamisesta työntekijöille, direktiivin 92/85 4 artiklassa säädetään seuraavaa:
- ”1. Työnantajan on arvioitava 2 artiklassa määriteltyihin työntekijöihin suoraan tai [direktiivin 89/391] 7 artiklassa mainitun suojelun ja ennalta ehkäisevän toiminnan kautta asianomaisessa yrityksessä ja/tai laitoksessa kohdistuvan altistumisen luonne, aste ja kesto kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua tekijöille, prosesseille ja työolosuhteille, joista on luettelo, joka ei ole tyhjentävä, liitteessä [I], jotta:
- kaikki 2 artiklassa määriteltyjen työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevat vaarat sekä kaikki mahdolliset vaikutukset raskaudelle tai imettämiselle voidaan arvioida,
 - voidaan päättää, mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä.
2. Edellä 2 artiklassa määriteltyille yrityksen ja/tai laitoksen työntekijöille ja niille työntekijöille, jotka ovat mahdollisesti 2 artiklassa mainituissa tilanteissa, ja/tai heidän edustajilleen on tiedotettava 1 kohdassa tarkoitettujen arvioinnin tuloksista sekä kaikista toteutettavista työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä, sanotun vaikuttamatta [direktiivin 89/391] 10 artiklan soveltamiseen.”
- 9 Riskien arvioinnin seurauksista direktiivin 5 artiklan 1–3 kohdassa säädetään seuraavaa:
- ”1. Jos 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen arvioinnin tuloksena ilmenee, että on olemassa 2 artiklassa määriteltyyn työntekijään kohdistuva hänen turvallisuuttaan tai terveyttään koskeva vaara tai vaikutus kyseisen työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotta kyseisen työntekijän työoloja ja/tai työaikoja väliaikaisesti muuttamalla voidaan varmistaa, etteivät työntekijät altistu tällaisille riskeille, sanotun kuitenkin rajoittamatta [direktiivin 89/391] 6 artiklan soveltamista.
2. Jos työntekijän työolojen ja/tai työaikojen muuttaminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet asianomaisen työntekijän siirtämiseksi toiseen tehtävään.
3. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi.”
- 10 Direktiivin 12 artiklassa, jonka otsikko on ”Oikeuksien [puolustaminen]”, säädetään seuraavaa:
- ”Jäsenvaltioiden on sisällytettävä kansallisiin oikeusjärjestelmiinsä säännökset tarvittavista toimenpiteistä, jotka ovat tarpeen, jotta jokainen työntekijä voi, katsoessaan joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin määräysten laiminlyönnin vuoksi, esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa (ja/tai kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti) saattaa asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.”

Direktiivi 2006/54

- 11 Direktiivin 2006/54 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

- a) mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen;
- b) työehdot, mukaan lukien palkka;
- c) ammatilliset sosiaaliturvajärjestelmät.

Siinä on myös säännöksiä, joilla pyritään takaamaan, että täytäntöönpanoa tehostetaan ottamalla käyttöön asianmukaiset menettelyt.”

- 12 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

- a) ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;
- b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

--

2. Tässä direktiivissä syrjintänä pidetään seuraavia seikkoja:

--

- c) direktiivissä [92/85] tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu.”

- 13 Direktiivin 14 artiklan 1 kohdassa syrjintäkielto ulotetaan koskemaan muiden muassa työoloja, ja siinä säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

--

- c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka [EY:n] perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;

--”

- 14 Siltä osin kuin kyse on todistustaakasta ja oikeudesta saada asiansa käsitellyksi tuomioistuimessa välittömän tai välillisen syrjinnän tapauksessa, saman direktiivin 19 artiklan 1 ja 4 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

--

4. Tämän artiklan 1, 2 ja 3 kohtaa sovelletaan myös

- a) [EY:n] perustamissopimuksen 141 artiklassa ja, siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää, direktiiv[issä 92/85] ja [UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetussa neuvoston direktiivissä] 96/34/EY [(EYVL 1996, L 145, s. 4)] tarkoitettuihin tilanteisiin;
- b) kaikkiin julkista tai yksityistä sektoria koskeviin riita-asioiden oikeudenkäynteihin ja hallinnollisiin menettelyihin, jotka kansallisen lainsäädännön mukaan tarjoavat oikeussuojakeinoja edellä a alakohdassa tarkoitettujen säännösten soveltamiseksi, lukuun ottamatta vapaaehtoisluonteisia tai kansallisen lainsäädännön mukaisia tuomioistuimen ulkopuolisia menettelyjä.

--”

- 15 Direktiivin 2006/54 28 artiklassa säädetään, että tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella, ja että sillä ei rajoiteta direktiivin 96/34 tai direktiivin 92/85 säännösten soveltamista.

Espanjan oikeus

- 16 Imetysajan riskeihin liittyvä etuus on sisällytetty Espanjan oikeusjärjestykseen naisten ja miesten välisestä tosiasiallisesta tasa-arvosta 22.3.2007 annetulla lailla 3/2007 (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; BOE nro 71, 23.3.2007, s. 12611; jäljempänä laki 3/2007).
- 17 Lain 3/2007 tarkoituksena on edistää naisten integroitumista työelämään siten, että heillä olisi mahdollisuus sovittaa työelämänsä yhteen yksityis- ja perhe-elämänsä kanssa.
- 18 Tämän lain 12. lisäsäännös on johtanut 8.11.1995 annetun työturvallisuuslain 31/1995 (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; BOE nro 269, 10.11.1995, s. 32590; jäljempänä laki 31/1995) 26 §:n muuttamiseen siten, että täten on säädetty työntekijän ja vastasyntyneen suojelusta imetysaikana ilmenevissä riskitilanteissa silloin, kun työpaikan olosuhteet voivat vaikuttaa kielteisesti työntekijän tai lapsen terveyteen.
- 19 Lain 31/1995 26 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Tämän lain 16 §:ssä tarkoitettussa [työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä koskevassa] riskinarvioinnissa on määritettävä, minkä luonteista, asteista ja kestoista on raskaana olevien tai äskettäin synnyttäneiden työntekijöiden altistuminen sellaisille tekijöille, prosesseille tai työolosuhteille, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti työntekijän tai sikiön terveyteen missä tahansa toiminnassa, josta voi aiheutua erityisiä riskejä. Jos arviointituloksista ilmenee työturvallisuus- tai työterveysriski tai muu

tekijä, jolla voi olla vaikutusta edellä mainitun työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarvittavat toimenpiteet tällaiselle vaaralle altistumisen estämiseksi muuttamalla kyseisen työntekijän työoloja tai -aikaa.

Näihin toimenpiteisiin voi tarvittaessa sisältyä yö- tai vuorotyöstä vapauttaminen.

2. Jos työolojen tai -ajan muuttaminen ei ole mahdollista tai jos työolot voivat niiden muuttamisesta huolimatta vaikuttaa haitallisesti raskaana olevan työntekijän tai sikiön terveyteen ja tämä todistetaan [INSS:n] tai keskinäisen vakuutusyhtiön myöntämällä lääkärintodistuksella sen mukaan, kummasta laitoksesta työnantajan vastuuvakuutus on otettu, ja työntekijää hoitavan Servicio Nacional de Saludin [(julkinen terveydenhuolto)] lääkärin antamalla lausunnolla, työntekijä on siirrettävä toiseen, hänen terveydentilaansa soveltuvaan työhön tai tehtävään. Työnantajan on työntekijöiden edustajia kuultuaan laadittava luettelo niistä työtehtävistä, joista ei aiheudu tällaisia riskejä.

Työn tai tehtävän vaihdossa on noudatettava tehtäväkiertoon sovellettavia sääntöjä ja perusteita, ja vaihtojärjestelyn on oltava voimassa siihen asti, kunnes työntekijän terveydentila mahdollistaa hänen palaamisensa entiseen työhönsä.

--

3. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida perustelluista syistä kohtuudella vaatia, asianomaisen työntekijän työsopimus voidaan määrätä keskeytettäväksi työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 24.3.1995 annetun kuninkaan asetuksen 1/1995 [(Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654)] 45 §:n 1 momentin d kohdassa tarkoitetun raskausaikana ilmenneen riskin vuoksi siksi ajaksi, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa tai terveytensä suojelemiseksi, ja siihen asti, kunnes hän kykenee palaamaan entiseen tehtäväänsä tai muuhun terveydentilaansa sopivaan tehtävään.

4. Tämän pykälän 1 ja 2 momenttia sovelletaan myös imetysaikana, jos työolot voivat vaikuttaa haitallisesti äidin tai lapsen terveyteen ja jos tämä todistetaan [INSS:n] tai keskinäisen vakuutusyhtiön myöntämällä lääkärintodistuksella sen mukaan, kummasta laitoksesta työnantajan vastuuvakuutus on otettu, ja työntekijää tai tämän lasta hoitavan julkisen terveydenhuollon lääkärin antamalla lausunnolla. Asianomaisen työntekijän työsopimus voidaan myös määrätä keskeytettäväksi [kuninkaan asetuksen 1/1995] 45 §:n 1 momentin d kohdassa tarkoitetun alle 9 kuukauden ikäiselle lapselle imetysaikana ilmenneen riskin vuoksi, jos tämän pykälän 3 momentissa tarkoitetut edellytykset täyttyvät.

--”

20 Lain 3/2007 18. lisäsäännöksellä Espanjan lainsäädäntöä on muutettu siten, että imetysaika tunnustetaan nimenomaisesti yhdeksi niistä tilanteista, joita tarkoitetaan yleisen sosiaaliturvalain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 20.6.1994 annetussa kuninkaan asetuksessa 1/1994 (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, nro 154, 29.6.1994, s. 20658; jäljempänä yleinen sosiaaliturvalaki).

21 Yleisen sosiaaliturvalain 135 bis §:ssä säädetään seuraavaa:

”Suojattu tilanne. Imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettavaa etuutta myönnettäessä suojattuna tilanteena pidetään työsopimuksen keskeytysjaksoa siinä tapauksessa, että työntekijän olisi [lain 31/1995] 26 §:n 4 momentin mukaisesti siirryttävä toiseen, hänen terveydentilaansa soveltuvaan työtehtävään, eikä hänen siirtämisensä tähän tehtävään ole teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida perustelluista syistä kohtuudella vaatia.”

22 Yleisen sosiaaliturvalain 135 ter §:ssä säädetään seuraavaa:

”Rahaetuudet. – Imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettava etuus myönnetään työntekijälle samoin edellytyksin kuin tässä laissa tarkoitettu raskauden aikana ilmenevän riskin vuoksi maksettava etuus, ja se päättyy lapsen täyttäessä 9 kuukautta, paitsi jos etuuden saaja kykenee jo tätä aikaisemmin palaamaan entiseen tehtäväänsä tai muuhun tilanteeseensa soveltuvaan tehtävään.”

23 Siltä osin kuin kyse on prosessioikeudesta, sosiaaioikeudellisia asioita käsittelevistä tuomioistuimista 10.10.2011 annetun lain 36/2011 (Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social; BOE nro 245, 11.10.2011, s. 106584) 96 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Todistustaakka syrjintä- ja työtaturmatapauksissa

--

2. Työtaturmista ja ammattitaudeista johtuviin vastuisiin liittyvissä menettelyissä on turvallisuudesta vastaavien henkilöiden ja vahinkotilanteen toteutumiseen myötävaikuttaneiden henkilöiden asiana näyttää toteen, että riskin ehkäisemisen tai välttämisen kannalta tarpeelliset toimenpiteet oli toteutettu, ja esittää näyttö mistä tahansa tekijästä, joka sulkee pois heidän vastuunsa tai lieventää sitä. Vastuusta vapauttavana tekijänä ei voida pitää työntekijän vähäistä virhettä eikä työn tavanomaisesta tekemisestä johtuvaa virhettä taikka työntekijään osoitettavasta luottamuksesta johtuvaa virhettä.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

24 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että Elda Otero Ramos työskentelee sairaanhoitajana ensiapupoliklinikalla A Coruñan yliopistollisessa keskussairaalassa (Centro Hospitalario Universitario de A Coruña, Espanja, jäljempänä CHU), joka on Galician itsehallintoalueen terveydenhoitopiiriin kuuluva julkinen sairaala.

25 Otero Ramos synnytti 22.12.2011 lapsen, jota hän ruokki sen jälkeen imettämällä.

26 Otero Ramos ilmoitti 19.3.2012 työnantajalleen, että hän ruokki lastaan imettämällä ja että hänen työtehtävänsä olivat omiaan vaikuttamaan kielteisesti imetykseen ja altistamaan hänet hänen terveyteensä ja turvallisuuteensa kohdistuville riskeille muiden muassa vuorotyöhön perustuneen työrytmin monitahoisuuden, ionisoivan säteilyn, sairaalainfektioiden ja stressin takia. Niinpä hän haki työolojensa muuttamista ja ennalta ehkäisevien toimenpiteiden toteuttamista.

27 CHU:n johto antoi 10.4.2012 raportin, jonka mukaan Otero Ramosin työtehtävistä ei aiheutunut mitään riskiä lapsen imetykselle, joten hänen hakemuksensa oli hylättävä.

28 Otero Ramos haki 8.5.2012 kansallisen sosiaaliturvalaitoksen (INSS) A Coruñan alueyksilöltä (Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña, Espanja) lääkärintodistusta, jossa tunnustettaisiin hänen lapsensa imetykseen kohdistuvan riskin olemassaolo, imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettavan etuuden myöntämiseksi.

29 INSS:n A Coruñan alueyksikkö otti hakemuksen tutkimisessa huomioon yhtäältä CHU:n henkilöstöpäällikön lausunnon, jonka mukaan Otero Ramosin työtehtävä, joka siis on sairaanhoitajan tehtävä ensiapupoliklinikalla, sisältyi luetteloon, jonka CHU oli työntekijöiden edustajia ensin kuultuaan laatinut niistä työtehtävistä, joista ei aiheudu työntekijälle riskiä. Se otti toisaalta huomioon ennalta ehkäisevän terveydenhuollon osaston työterveysriskien ehkäisyn yksikön antaman lääkärinlausunnon, jossa vahvistettiin, että Otero Ramos oli tutkittu, ja jossa todettiin, että hän kykeni hoitamaan työtehtäviään.

- 30 Näiden asiakirjojen perusteella INSS katsoi 10.5.2012 päivätyssä päätöksessä, ettei ollut osoitettu, että Otero Ramosin työtehtävistä aiheutui riski hänen lapsensa imetykselle, joten se hylkäsi hänen hakemuksensa.
- 31 Otero Ramos nosti 11.7.2012 kyseisestä päätöksestä kanteen Juzgado de lo Social n° 2 de A Coruñassa (A Coruñan sosiaalioikeudellisia asioita käsittelevä tuomioistuin nro 2, Espanja) vedoten siihen, että hänen työtehtävistään aiheutui riski hänen lapsensa imetykselle. Hän toimitti kanteensa tueksi välittömän esimiehensä eli CHU:n ensiapupoliklinikan päällikön allekirjoittaman kirjeen, jossa todettiin pääasiallisesti, että sairaanhoitajan työstä mainitussa yksikössä aiheutui fyysisiä, kemiallisia, biologisia ja psykososiaalisia riskejä imettävälle työntekijälle ja tämän lapselle.
- 32 Kyseinen tuomioistuin hylkäsi Otero Ramosin kanteen 24.10.2013 antamallaan ratkaisulla sillä perusteella, ettei ollut osoitettu, että hänen työtehtävänsä aiheutti väitetyt riskin. Kyseinen tuomioistuin katsoi lisäksi, että sen käsiteltäväksi saatettu oikeusriita oli samankaltainen kuin muut asiat, joissa niin Tribunal Supremo (ylin tuomioistuin, Espanja) kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuinkin eli Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galician ylin tuomioistuin, Espanja) olivat omaksuneet tiukan lähestymistavan, kun kyse on merkityksellisen riskin olemassaoloa koskevan näytön arvioinnista etuuden myöntämiseksi, ja ettei tässä tapauksessa mikään uusi seikka oikeuttanut poikkeamista siitä.
- 33 Otero Ramos on hakenut ratkaisuun muutosta ennakkoratkaisua pyytäneeltä tuomioistuimelta.
- 34 Tämä tuomioistuin tiedusteleo pääasiallisesti, onko mahdollista soveltaa direktiivin 2006/54 19 artiklassa tarkoitettuja todistustaakkaa koskevia sääntöjä sen osoittamiseksi, että kyse on lain 31/1995 26 §:n 3 momentissa, jolla direktiivin 92/85 5 artiklan 3 kohta on saatettu osaksi kansallista oikeutta, tarkoitettua imetyajan riskitilanteesta.
- 35 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kyseisiä sääntöjä sovelletaan tällaiseen kysymykseen siltä osin kuin direktiivin 92/85 5 artiklan 3 kohdassa tarkoitettu loman myöntäminen voidaan luokitella direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetuiksi työehdoiksi ja työoloiksi. Tällaista tulkintaa puoltaa myös se, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan mukaan direktiivissä 92/85 tarkoitettua raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua pidetään syrjintänä.
- 36 Mikäli direktiivin 2006/54 19 artiklaa sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen asiaan, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedusteleo, millä tavalla kyseisiä sääntöjä on sovellettava ja miten muun muassa todistustaakka olisi jaettava asianosaisten kesken. Kyseinen tuomioistuin pohtii konkreettisesti yhtäältä sitä, onko asianomaisen työntekijän välittömän esimiehen kirjoittama lausunto, jonka mukaan imetykselle aiheutuu riskejä, sellainen indisio, jonka perusteella voidaan olettaa, että kyse on mainitussa säännöksessä tarkoitettua sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, ja toisaalta sitä, ovatko työnantajan työtehtävistä, joista ei aiheudu riskejä, laatima luettelo yhdessä ennalta ehkäisevän terveydenhuollon yksikön antaman lausunnon kanssa, joissa kyseinen työntekijä ilman laajempia selityksiä todetaan työkykyiseksi, riittäviä osoittamaan, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole mitenkään loukattu.
- 37 Mikäli on olemassa indisioita, jotka voivat osoittaa väitetyt riskin, on kysyttävä myös, kumman – imettävän työntekijän vai työnantajan – on osoitettava, että kyseisen työntekijän työoloja tai työaika ei ole mahdollista muuttaa tai että tällaisesta muuttamisesta huolimatta imettävän työntekijän työtehtävien olosuhteet voivat vaikuttaa haitallisesti hänen terveyteensä tai lapsen terveyteen lain 31/1995 26 §:n 2 momentissa, jolla direktiivin 92/85 5 artiklan 2 kohta pannaan täytäntöön, tarkoitettulla tavalla ja että työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida työnantajalta perustelluista syistä kohtuudella vaatia mainitun lain 26 §:n 3 momentissa, jolla kyseisen direktiivin 5 artiklan 3 kohta pannaan täytäntöön, tarkoitettulla tavalla.

38 Tässä tilanteessa Tribunal Superior de Justicia de Galicia on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Voidaanko [lain 31/1995] 26 §:n 4 momentissa, luettuna yhdessä sen 3 momentin kanssa, tarkoitettuun imetyssajan riskitilanteeseen soveltaa [direktiivin 2006/54] 19 artiklassa tarkoitettuja todistustaakkaa koskevia sääntöjä, kun jälkimmäinen Espanjan sisäinen säännös on annettu [direktiivin 92/85] 5 artiklan 3 kohdan saattamiseksi osaksi Espanjan oikeutta?
- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, voidaanko seikkoina, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan [direktiivin 2006/54] 19 artiklassa tarkoitettu välitön tai välillinen syrjintä, pitää sitä, että työskentelystä ensiapupoliklinikan sairaanhoitajana aiheutuu imetykselle riskejä, jotka on näytetty toteen sen ensiapupoliklinikan, jossa kyseinen työntekijä työskentelee, johtajana toimivan lääkärin antamalla perustellulla lausunnolla?
- 3) Jos toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, voidaanko sitä, että työntekijän suorittamien työtehtävien on ilmoitettu kuuluvan niihin työtehtäviin, jotka mainitaan yrityksen – työntekijöiden edustajia kuultuaan – laatimassa luettelossa työtehtävistä, joista ei aiheudu riskiä, ja sitä, että työntekijä on kyseisen sairaalan ennalta ehkäisevän terveydenhuollon osaston työterveysriskien ehkäisyn yksikön antamassa lääkärinlausunnossa todettu työkykyiseksi, ilman että mainituissa asiakirjoissa eritellään, kuinka tällaisiin toteamuksiin on päädytty, pitää joka tapauksessa ja kiistatta seikkoina, jotka osoittavat, ettei [direktiivin 2006/54] 19 artiklassa tarkoitettua tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole loukattu?
- 4) Jos toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi ja kolmanteen kysymykseen kieltävästi, kummalla osapuolista – kantajana olevalla työntekijällä vai vastaajana olevalla työnantajalla – on silloin, kun työstä on todettu aiheutuvan riskejä äidille tai lapselle, jota hän imettää, [direktiivin 2006/54] 19 artiklan mukaan todistustaakka sen osoittamiseksi, että työehtojen tai -ajan muuttaminen ei ole mahdollista tai että työolot voivat muuttamisesta huolimatta vaikuttaa haitallisesti raskaana olevan tai imettävän työntekijän terveyteen ([direktiivin 92/85] 5 artiklan 2 kohdan täytäntöön panemiseksi annettu [lain 31/1995] 26 §:n 2 momentti, luettuna yhdessä sen 4 momentin kanssa) ja että työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollista tai sitä ei voida perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia ([direktiivin 92/85] 5 artiklan 3 kohdan täytäntöön panemiseksi annettu [lain 31/1995] 26 §:n 3 momentti, luettuna yhdessä sen 4 momentin kanssa)?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Alustavia huomautuksia

39 Vakiintuneessa oikeuskäytännössä katsotaan, että kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyössä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Unionin tuomioistuimen tehtävänä on nimittäin tulkita kaikkia unionin oikeuden säännöksiä, joita kansalliset tuomioistuimet tarvitsevat ratkaistessaan niiden käsiteltäväksi saatettuja asioita, vaikka näitä säännöksiä ei olisi nimenomaisesti mainittu kansallisten tuomioistuinten unionin tuomioistuimelle esittämässä kysymyksissä (tuomio 19.9.2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 13.2.2014, *TSN ja YTN*, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, 32 kohta).

- 40 On siis niin, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajoittanut kysymyksensä koskemaan vain direktiivin 2006/54 19 artiklan ja direktiivin 92/85 5 artiklan 2 ja 3 kohdan tulkintaa, tämä seikka ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä sille kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänä olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin viitannut niihin kysymyksissään. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (ks. vastaavasti tuomio 19.9.2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 13.2.2014, *TSN ja YTN*, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, 33 kohta).
- 41 Ennakkoratkaisupyynnöstä ja unionin tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta ilmenee nyt käsiteltävässä asiassa, että Otero Ramos on ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa riitauttanut työtehtävistään aiheutuneiden riskien arvioinnin, johon INSS:n päätös perustuu, siltä osin kuin hänen mielestään arviointia ei tehty direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti.
- 42 Esitetyt kysymykset on edellä esitetyn perusteella muotoiltava uudelleen siten, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, sovelletaanko direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa työntekijä on kansallisessa tuomioistuimessa tai muussa asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä riitauttanut työtehtävistään aiheutuvien riskien arvioinnin siltä osin kuin hänen mielestään arviointia ei ole tehty direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti.
- 43 Mikäli tähän vastataan myöntävästi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella, kolmannella ja neljännellä kysymyksellään, miten direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen.

Ensimmäinen kysymys

- 44 Hyödyllisen vastauksen antamiseksi tähän kysymykseen, sellaisena kuin se on muotoiltu uudelleen tämän tuomion 42 kohdassa, on ensinnäkin muistutettava vaatimuksista, jotka imettävän työntekijän työtehtävistä aiheutuvien riskien arvioinnin on täytettävä direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti.
- 45 Tässä yhteydessä on huomattava, että direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdassa työnantaja veloitetaan arvioimaan suoraan tai suojelun ja ennalta ehkäisevän toiminnan kautta, minkä luonteista, asteista ja kestoista on tämän direktiivin 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden altistuminen tekijöille, prosesseille tai työolosuhteille, joista on ei-tyhjentyvä luettelo kyseisen direktiivin liitteessä I, kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran tällaisesta altistumisesta. Arviointi toteutetaan, jotta turvallisuutta ja terveyttä koskevat vaarat sekä kaikki mahdolliset vaikutukset raskauteen tai imettämiseen voidaan arvioida ja voidaan päättää, mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä.
- 46 Direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan tulkittamiseksi on otettava huomioon yleisohjeet, joiden on tämän direktiivin 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti tarkoitus toimia perustana mainitussa 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulle arvioinnille.
- 47 Yleisohjeiden sivuilta 6 ja 7 ilmenee, että riskien arvioinnissa on kyse siitä, että ”tarkastellaan systemaattisesti kaikkia työhön liittyviä tekijöitä”, ja siihen sisältyy vähintään kolme vaihetta.
- 48 Ensimmäisenä vaiheena on vaarojen määrittäminen (fyysiset ja biologiset tekijät, teolliset prosessit, liikkeet ja asennot, henkinen ja fyysinen väsymys, muu henkinen tai fyysinen jännitys). Toisena vaiheena on niiden työntekijäryhmien (raskaana olevat, äskettäin synnyttäneet tai imettävät työntekijät) määrittäminen, jotka ovat altistuneet yhdelle tai useammalle mainituista vaaroista. Kolmas vaihe eli

kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen riskin arviointi on ”toteutukseltaan vaikein, sillä arvioinnin suorittajan on oltava tehtävänsä pätevä ja otettava aiheellisella tavalla huomioon kaikki asiaa koskevat tiedot – käyttäessään menetelmiä, joiden avulla hän voi kussakin tapauksessa päättää, aiheuttaako jokin tietty jo määritelty vaara riskitilanteen työntekijöille”.

- 49 Yleisohjeiden sivuilla 11 ja 12 täsmennetään, että ”riskit saattavat olla erilaisia riippuen siitä, onko työntekijä raskaana, äskettäin synnyttänyt tai imettävä”. Erityisesti imettävien naisten osalta työnantajien on koko imetysajan säännöllisesti arvioitava riskit uudelleen, jotta kyseisten työntekijöiden altistuminen terveyteen tai turvallisuuteen kohdistuville riskeille, muun muassa altistuminen tietyille lyijyn, orgaanisten liuottimien, torjunta-aineiden ja mitoosimyrkkujen kaltaisille aineille, voidaan välttää tai sitä voidaan vähentää mahdollisimman paljon. Jotkin näistä aineista nimittäin siirtyvät äidinmaitoon, ja lapsen oletetaan olevan erityisen herkkä altistumiselle. Yleisohjeissa todetaan myös, että työterveyshuollon asiantuntijoiden mielipidettä voidaan tarvita erityistapauksissa.
- 50 Lisäksi yleisohjeiden sivuilla 13–35 on kaksi yksityiskohtaista taulukkoa. Ensimmäinen koskee sellaisten yleisten riskien, tilanteiden ja vaarojen arviointia, joille useimmat raskaana olevat, äskettäin synnyttäneet ja imettävät naiset altistuvat. Jälkimmäisessä taulukossa, jonka otsikko on ”Erittymiset vaarat”, todetaan aluksi, että koska raskaus on tilana jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä, terveyttä ja turvallisuutta koskevat seikat voivat samojenkin työolosuhteiden vallitessa olla erilaiset raskauden eri vaiheissa eri työntekijöiden kohdalla ja työntekijän palatessa työhön synnytyksen jälkeen ja imetyksen mahdollisesti vielä jatkuessa. Jotkin näistä seikoista ovat ennakoitavia ja yleisesti päteviä, jotkin taas ovat riippuvaisia yksilöllisistä olosuhteista ja kunkin äidin terveydentilasta.
- 51 Yleisohjeista siis ilmenee, että jotta imettävän työntekijän työtehtävistä aiheutuvien riskien arviointi olisi direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukainen, siihen on sisällyttävä erityinen tutkinta, jossa otetaan huomioon asianomaisen työntekijän henkilökohtainen tilanne sen selvittämiseksi, altistuvatko hänen terveytensä tai turvallisuutensa taikka hänen lapsensa terveys tai turvallisuus jollekin riskille.
- 52 Toiseksi on palautettava mieleen, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.
- 53 Direktiivin 19 artiklan 4 kohdan a alakohdassa täsmennetään muun muassa, että saman artiklan 1 kohdassa säädettyjä sääntöjä todistustaakan kääntämisestä sovelletaan myös direktiivissä 92/85 tarkoitettuihin tilanteisiin siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- 54 On siis selvitettävä, merkitseekö pääasiassa kyseessä olevan kaltainen tilanne direktiivissä 2006/54 tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää.
- 55 Tässä yhteydessä on korostettava, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan mukaan syrjintää on muun muassa ”direktiivissä [92/85] tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu”.
- 56 Kuten direktiivin 92/85 1 artiklassa nimenomaisesti säädetään, tämän direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.

- 57 Kuten unionin tuomioistuin jo on todennut, unionin oikeuden sääntöjen, jotka koskevat miesten ja naisten tasa-arvoa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien naisten oikeuksien alalla, tavoitteena on suojata naisia ennen synnytystä ja sen jälkeen (tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Lisäksi direktiivin 92/85 johdanto-osan 14 perustelukappaleesta ja 8 artiklasta ilmenee, että ”raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden vähintään 14 viikon yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, joka sijoittuu ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen, sekä pakollisen vähintään kahden viikon äitiysloman synnytystä ennen ja/tai sen jälkeen”. Niinpä äitiysloman tarkoituksena on suojata raskaana olevaa työntekijää, äskettäin synnyttäneitä työntekijää ja imettävää työntekijää.
- 59 Tästä seuraa, että koska imettävän työntekijän tila liittyy kiinteästi äitiyteen ja erityisesti ”raskauteen tai äitiysvapaaseen”, imettäviä työntekijöitä on suojattava samalla lailla kuin raskaana olevia tai äskettäin synnyttäneitä työntekijöitä.
- 60 Niinpä sen, että työntekijää kohdellaan epäedullisemmin sen tilan takia, joka tällä on imettävänä naisena, on katsottava kuuluvan direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdan soveltamisalaan, joten se merkitsee sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää.
- 61 Tässä yhteydessä on huomattava, että unionin tuomioistuin on toistuvasti katsonut raskauden ja äitiyden suojelusta, että kun direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdassa jäsenvaltioille jätetään oikeus pitää voimassa tai antaa säännöksiä tämän suojelun varmistamiseksi, siinä tunnustetaan samalla sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti yhtäältä naisen raskaudenaikaisen ja -jälkeisen biologisen tilan ja toisaalta naisen ja lapsen välillä synnytyksen jälkeen vallitsevan erityissuhteen suojeleminen oikeutetuksi (tuomio 30.9.2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 62 Kuten julkisasiamies on korostanut ratkaisuehdotuksensa 57 kohdassa, on niin, että jos imettävän työntekijän työtehtävistä aiheutuvia riskejä ei ole arvioitu direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukaisesti, asianomaiselta työntekijältä ja hänen lapseltaan evätään suoja, joka heidän on saatava direktiivin nojalla, koska he voivat altistua potentiaalisille riskeille, joiden olemassaoloa ei olisi asianomaisen työntekijän työtehtävistä aiheutuvien riskien arvioinnissa asianmukaisesti osoitettu. Tässä yhteydessä on todettava, ettei imettävää työntekijää voida kohdella samalla tavalla kuin ketä tahansa muuta työntekijää, koska hänen erityinen tilanteensa edellyttää ehdottomasti, että työnantaja kohdistaa häneen erityiskohtelua.
- 63 Niinpä sitä, ettei imettävän työntekijän työtehtävistä aiheutuvaa riskiä arvioida direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukaisesti, on pidettävä kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvänä naisten epäedullisempänä kohteluna, ja se merkitsee – kuten tämän tuomion 60 kohdasta ilmenee – direktiivin 2006/54 2 artiklan 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää.
- 64 Direktiivin 2006/54 14 artiklan mukaan tällainen syrjintä kuuluu mainitussa direktiivissä säädetyn kiellon soveltamisalaan siltä osin kuin se koskee mainitun artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja asianomaisen työntekijän työehtoja ja työoloja. Direktiivin 92/85 5 artiklasta nimittäin ilmenee, että direktiivin 4 artiklassa säädetyn arvioinnin päätteeksi tehty toteamus riskistä kyseisen työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle tai vaikutuksesta imetykseen johtaa siihen, että hänen työolojaan ja/tai työaikojaan muutetaan, hänet siirretään toiseen tehtävään tai hänelle myönnetään loma koko sille ajalle, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa tai terveytensä suojelemiseksi.
- 65 Ensimmäiseen kysymykseen on vastattava edellä esitetyn perusteella, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa imettävä työntekijä on kansallisessa tuomioistuimessa tai muussa

asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä riitauttanut työtehtävistään aiheutuvien riskien arvioinnin siltä osin kuin hänen mielestään arviointia ei ole tehty direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

Toinen, kolmas ja neljäs kysymys

- 66 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella, kolmannella ja neljännellä kysymyksellään, sellaisina kuin ne on muotoiltu uudelleen tämän tuomion 43 kohdassa, pääasiallisesti, miten direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen.
- 67 Tässä yhteydessä on täsmennettävä, että mainitussa säännöksessä tarkoitettuja todistelusääntöjä ei sovelleta silloin, kun asianomainen työntekijä hakee työolojensa muuttamista tai – kuten pääasiassa – imetysaikana ilmenevän riskin vuoksi maksettavan etuuden myöntämistä vaatiessa työtehtävistään aiheutuvien riskien arviointia direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Kyseisiä sääntöjä on tarkoitettu soveltaa vasta myöhemmässä vaiheessa, kun asianomainen työntekijä riitauttaa riskien arvioinnista tehdyn päätöksen tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä.
- 68 Tämän jälkeen on todettava, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijän, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, asiana on esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja tai todisteita, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä (ks. vastaavasti tuomio 21.7.2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, 29 kohta).
- 69 Tämä merkitsee pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa sitä, että asianomaisen työntekijän on esitettävä ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa tai kyseessä olevan jäsenvaltion muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja tai todisteita, jotka ovat omiaan osoittamaan, ettei hänen työtehtävistään aiheutuvia riskejä ole arvioitu direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti ja että häntä siis on syrjitty.
- 70 Ainoastaan siinä tapauksessa, että asianomainen työntekijä on esittänyt tällaisia tosiseikkoja tai todisteita, todistustaakka kääntyy ja tulee vastaajan tehtäväksi osoittaa, ettei syrjintäkiellon periaatetta ole loukattu (ks. vastaavasti tuomio 21.7.2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, 30 kohta).
- 71 Nyt käsiteltävässä asiassa on huomattava, että Otero Ramosin esittämä hänen välittömän esimiehensä eli CHU:n ensiapupoliklinikan päällikön allekirjoittama kirje näyttää osoittavan perustellusti, että hänen työtehtävistään aiheutuu fyysisiä, kemiallisia, biologisia ja psykososiaalisia riskejä imetykselle, ja se näyttää siten olevan ristiriidassa hänen työtehtävistään aiheutuneiden riskien arvioinnin – johon INSS:n päätös perustuu ja jonka kyseinen työntekijä on riitauttanut – tulosten kanssa.
- 72 Kuten julkisasiamies on korostanut ratkaisuehdotuksensa 46 ja 47 kohdassa, kyseisen arvioinnin perustana olevat asiakirjat eivät sisällä perusteltua selitystä tavasta, jolla niiden päätelmät on tehty.
- 73 Niinpä on todettava, että lähtökohtaisesti on niin, että Otero Ramosin esittämä kirje on todiste, joka on omiaan osoittamaan, ettei hänen työtehtävistään aiheutuneiden riskien arviointi sisältänyt erityistä tutkintaa, jossa olisi otettu huomioon hänen henkilökohtainen tilanteensa, ja että – kuten tämän tuomion 51 kohdasta ilmenee – arviointi ei siten ollut direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukainen. Sen selvittäminen, onko tästä tosiaankin kyse, kuuluu kuitenkin ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, joka on yksin toimivaltainen arvioimaan asian kannalta merkitykselliset tosiseikat ja näytön kansallisten menettelysääntöjen mukaisesti.
- 74 On tällöin vastaajan asiana osoittaa, että direktiivin 92/85 4 artiklassa säädetty riskien arviointi on tehty mainitussa säännöksessä asetettujen vaatimusten mukaisesti, ja sellaiset asiakirjat kuin työnantajan lausunto, jonka mukaan kyse on työtehtävistä, ”joista ei aiheudu riskiä”, ja lausunto, jonka mukaan

asianomainen työntekijä on ”työkykyinen”, ilman selityksiä, jotka olisivat omiaan tukemaan tällaisia päätelmiä, eivät yksinään voi luoda kumoamatonta olettaa siitä, että asia on niin kuin on todettu. Muutoin niin kyseinen säännös kuin direktiivin 2006/54 19 artiklassa tarkoitettut todistelusäännötkin menettäisivät tehokkaan vaikutuksensa.

- 75 Lisäksi on huomattava, että samoja todistelusääntöjä sovelletaan direktiivin 92/85 5 artiklan yhteydessä. Erityisesti on niin, että siltä osin kuin imettävä työntekijä hakee loman myöntämistä koko sille ajalle, joka on tarpeen hänen turvallisuutensa tai terveytensä suojelemiseksi, ja esittää seikkoja, jotka ovat omiaan osoittamaan, että mainitun artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettut suojatoimenpiteet – nimittäin asianomaisen työntekijän työolojen muuttaminen tai hänen siirtämisensä toiseen tehtävään – eivät olleet toteutettavissa, työnantajan asiana on osoittaa, että kyseiset toimenpiteet olivat teknisesti tai objektiivisesti katsoen mahdollisia ja niitä voitiin kohtuudella vaatia.
- 76 Toiseen, kolmanteen ja neljänteen kysymykseen on vastattava edellä esitetyn perusteella, että direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa asianomaisen työntekijän asiana on osoittaa tosiseikat, jotka ovat omiaan antamaan ymmärtää, että hänen työtehtävistään aiheutuvien riskien arviointia ei ole tehty direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdassa asetettujen vaatimusten mukaisesti, ja joiden perusteella voidaan siis olettaa, että kyseessä on direktiivissä 2006/54 tarkoitettu sukupuoleen perustuva välitön syrjintä, minkä selvittäminen kuuluu ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle. On tällöin vastaajan asiana osoittaa, että kyseinen riskien arviointi on tehty mainitussa säännöksessä asetettujen vaatimusten mukaisesti ja ettei syrjintäkiellon periaatetta siis ole loukattu.

Oikeudenkäyntikulut

- 77 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (viides jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa imettävä työntekijä on kansallisessa tuomioistuimessa tai muussa asianomaisen jäsenvaltion toimivaltaisessa elimessä riitauttanut työtehtävistään aiheutuvien riskien arvioinnin siltä osin kuin hänen mielestään arviointia ei ole tehty toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti.**
- 2) **Direktiivin 2006/54 19 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa asianomaisen työntekijän asiana on osoittaa tosiseikat, jotka ovat omiaan antamaan ymmärtää, että hänen työtehtävistään aiheutuvien riskien arviointia ei ole tehty direktiivin 92/85 4 artiklan 1 kohdassa asetettujen vaatimusten mukaisesti, ja joiden perusteella voidaan siis olettaa, että kyseessä on direktiivissä 2006/54 tarkoitettu sukupuoleen perustuva välitön syrjintä, minkä selvittäminen kuuluu ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle. On tällöin vastaajan asiana osoittaa, että kyseinen riskien arviointi on tehty mainitussa säännöksessä asetettujen vaatimusten mukaisesti ja ettei syrjintäkiellon periaatetta siis ole loukattu.**

Allekirjoitukset