



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2017. október 19.*ⁱ

„Előzetes döntéshozatal – 92/85/EGK irányelv – A 4. cikk (1) bekezdése – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Szoptató munkavállaló – A munkaköri kockázatok értékelése – Az érintett női munkavállaló által történő vitatás – 2006/54/EK irányelv – 19. cikk – Egyenlő bánásmód – Nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés – Bizonyítási teher”

A C-531/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (galíciai legfelsőbb bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2015. október 8-án érkezett, 2015. július 17-i határozatával terjesztett elő az

Elda Otero Ramos

és

a **Servicio Galego de Saúde,**

az **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: J. L. da Cruz Vilaça tanácselnök, A. Tizzano elnökhelyettes, A. Borg Barthet, M. Berger és F. Biltgen (előadó) bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2016. október 19-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- Elda Otero Ramos képviseletében F. López López abogado,
- a Servicio Galego de Saúde képviseletében S. Carballo Marcote letrada,
- az Instituto Nacional de la Seguridad Social képviseletében A. Lozano Mostazo és P. García Perea letradas,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

- a spanyol kormány képviseletében A. Gavela Llopis és V. Ester Casas, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében J. Guillem Carrau, C. Valero, A. Szymtkowska és I. Galindo Martín, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. április 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.) 19. cikkének értelmezésére, valamint a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL 1992. L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) 5. cikke (3) bekezdésének értelmezésére irányul.
- 2 Ezt a kérelmet az Elda Otero Ramos és az Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (országos szociális biztonsági intézet, Spanyolország, a továbbiakban: INSS), illetve a Servicio Galego de Saúde (galíciai egészségügyi szolgálat, Spanyolország) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni támogatás megszerzése érdekében történő, azt tanúsító igazolás kiállításának megtagadása, hogy az érintett személy munkaköréhez tartozó feladatok ellátása veszélyezteti a gyermeke szoptatását.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 92/85 irányelv

- 3 A 92/85 irányelv első, nyolcadik, kilencedik, tizedik, tizenegyedik és tizennegyedik preambulumbekézése szerint:

„mivel [az EGK-]Szerződés 118a. cikke előírja, hogy a Tanács irányelvek útján minimumkövetelményeket fogadjon el azért, hogy különösen a munkakörnyezet tekintetében javításokat ösztönözzön a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének érdekében;

[...]

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sok tekintetben különös kockázati csoportnak tekintendők, és intézkedéseket kell hozni biztonságuk és egészségük védelme érdekében;

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését;

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók számára egyes tevékenységek a veszélyes anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatával járhatnak; mivel ezért ezeket a kockázatokat ki kell értékelni, és ezen értékelés eredményéről a női munkavállalókat, illetve képviselőiket tájékoztatni kell;

mivel rendelkezéseket kell hozni ezeknek a női munkavállalóknak a védelmére, ha az ilyen értékelés a női munkavállalók biztonságát vagy egészségét veszélyeztető kockázatot tár fel;

[...]

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi számukra, hogy jogosultak legyenek a szülés előtt, illetve után kiadott, legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, és szükségessé teszi a legalább kéthetes kötelező szülési szabadságot, amelyet a szülés előtt, illetve után kell kiadni;

[...]”

4 A 92/85 irányelv 1. cikkének (1) és (2) bekezdése szerint:

„(1) Ennek az irányelvnek, amely a [munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.)] 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a tizedik egyedi irányelv, az a célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.

(2) A [89/391] irányelv rendelkezései, annak 2. cikke (2) bekezdését kivéve, teljes mértékben alkalmazandók az (1) bekezdésben említett terület egészére az ebben az irányelvben meghatározott szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.”

5 Ezen irányelv „Fogalommeghatározások” címet viselő 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

[...]

c) szoptató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít [helyesen: minősítenek], és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.”

6 Ezen irányelv 3. cikke előírja:

„(1) A Bizottság a tagállamokkal konzultálva és a munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottság segítségével iránymutatásokat dolgoz ki a 2. cikk szerinti munkavállalók biztonsága és egészsége szempontjából veszélyesnek tekintett vegyi, fizikai és biológiai anyagok és ipari eljárások értékeléséről.

Az első albekezdésben említett iránymutatások vonatkoznak a 2. cikkben meghatározott munkavállalók által végzett munkával kapcsolatos mozgásra, testtartásra, mentális és fizikai fáradtságra, illetve a fizikai és mentális stressz egyéb fajtáira.

(2) Az (1) bekezdésben említett iránymutatások célja, hogy alapul szolgáljanak a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékeléshez.

E célból a tagállamok tájékoztatják ezekről az irányelvekről az egyes tagállamok munkáltatóit és női munkavállalóit, és/vagy képviselőiket.”

7 A 92/85 irányelv 3. cikkében említett iránymutatások jelen ügy szempontjából releváns változata a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra vonatkozóan veszélyesnek tartott vegyi, fizikai és biológiai anyagok, valamint ipari eljárások értékelésére vonatkozó iránymutatásokról szóló, 2000. november 20-i bizottsági közleményben található [COM(2000) 466 végleges/2, a továbbiakban: iránymutatások].

8 A kockázatértékelést és a munkavállalók tájékoztatását illetően a 92/85 irányelv 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkáltató értékelést készít az I. mellékletben nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát valószínűleg magában foglaló tevékenységek esetében a 2. cikkben meghatározott munkavállalók expozíciójának jellegéről, mértékéről és időtartamáról az érintett vállalkozásban, illetve telephelyen, közvetlenül vagy a [89/391] irányelv 7. cikkében említett védő és megelőző szolgáltatások igénybevételével, annak érdekében, hogy:

- értékelje a 2. cikkben meghatározott munkavállalók terhességére vagy szoptatására gyakorolt esetleges hatásokat, illetve a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat, és
- eldöntse, hogy milyen intézkedéseket kell hoznia.

(2) A [89/391] irányelv 10. cikkének sérelme nélkül, a 2. cikkben meghatározott munkavállalókat és a vállalkozásnál, illetve telephelyen a 2. cikkben említett helyzetek valamelyike által vélhetően érintett munkavállalókat, illetve képviselőiket tájékoztatni kell az (1) bekezdésben említett értékelés eredményeiről, illetve a munkahelyi egészségvédelem és biztonság érdekében meghozandó minden intézkedésről.”

9 A kockázatértékelés következményeit illetően ezen irányelv 5. cikkének (1)–(3) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) A [89/391] irányelv 6. cikkének sérelme nélkül, ha a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékelés a 2. cikkben meghatározott munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával a munkavállaló kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni.

(2) Ha az ilyen munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítása technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket e munkavállaló más munkakörbe helyezése érdekében.

(3) Ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállalónak [helyesen: munkavállaló számára] a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően szabadságot kell biztosítani a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakokra.”

10 Az említett irányelvnek „A jogok védelem” című 12. cikke kimondja:

„A tagállamok nemzeti jogrendszerükbe foglalják azokat az intézkedéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az a női munkavállaló, aki az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek nemteljesítése miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton, illetve a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően az illetékes testületeknél érvényesíthesse.”

A 2006/54 irányelv

11 A 2006/54 irányelvnek „Az irányelv célja” című 1. cikke a következőket írja elő:

„Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

- a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;
- b) a díjazást is magában [helyesen: magukban] foglaló munkafeltételek;
- c) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek.

Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz továbbá annak érdekében, hogy megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítsa ezek megvalósításának fokozott eredményességét.”

12 Ezen irányelv „Fogalom meghatározások” címet viselő 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) közvetlen megkülönböztetés [helyesen: közvetlen hátrányos megkülönböztetés]: ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának;
- b) közvetett megkülönböztetés [helyesen: közvetett hátrányos megkülönböztetés]: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[...]

(2) Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] magában foglalja az alábbiakat:

[...]

- c) egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a [92/85] irányelv értelmében.”

- 13 Az említett irányelv 14. cikkének (1) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés tilalmát kiterjeszti többek között a munkafeltételekre, és az alábbiakat írja elő:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[...]

- c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a Szerződés 141. cikkében előírt díjazást;

[...]”

- 14 A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében a bizonyítási teherre és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférésre vonatkozóan ezen irányelv 19. cikkének (1) és (4) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] lehet következtetni.

[...]

- (4) Az (1), (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni továbbá:

- a) [az EK-] Szerződés 141. cikkében és, amennyiben a nemi alapon történő megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] áll fenn, a [92/85] irányelv és [az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvben (HL 1996. L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.)] említett esetekben;

- b) mind az állami, mind a magánszektorban bármely polgári vagy közigazgatási eljárás keretében, amely a nemzeti jog értelmében jogorvoslati lehetőséget kínál az a) pontban említett intézkedések alapján, az önkéntes alapon történő vagy a nemzeti jogban szabályozott peren kívüli eljárások kivételével.

[...]”

- 15 A 2006/54 irányelv 28. cikke kimondja, hogy ez az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra, illetve hogy nem érinti a 96/34 irányelv és a 92/85 irányelv rendelkezéseit.

A spanyol jog

- 16 A szoptatás ideje alatt fennálló kockázat után fizetett juttatást a spanyol jogrendbe a 2007. március 22-i Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 3/2007. sz. alkotmányos törvény; a BOE 2007. március 23-i 71. száma, 12611. o.; a továbbiakban: 3/2007. sz. törvény) vezette be.

- 17 A 3/2007. sz. törvény célja az, hogy elősegítse a nőknek a munka világába történő beilleszkedését, lehetővé téve számukra a hivatás és a magánélet, illetve családi élet összehangolását.
- 18 E törvény 12. kiegészítő rendelkezése az 1995. november 8-i Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (a munkahelyi kockázatok megelőzéséről szóló 31/1995. sz. törvény, a BOE 1995. november 10-i 269. száma, 32590. o.; a továbbiakban: 31/1995. sz. törvény) 26. cikkének módosításához vezetett, és ily módon intézményesült a női munkavállaló és az újszülött védelme a szoptatás ideje alatt fennálló veszélyhelyzetekkel szemben, amennyiben a munkakörrel kapcsolatos munkafeltételek káros hatással lehetnek a női munkavállaló vagy a gyermek egészségre.
- 19 A 31/1995. sz. törvény 26. cikke a következőképpen szól:

„(1) Az e törvény 16. cikkében hivatkozott [a munkavállalók biztonságára és egészségére veszélyt jelentő] kockázatok értékelése magában foglalja a várandós vagy gyermekágyas munkavállalók olyan anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettsége jellegének, mértékének és időtartamának meghatározását, amelyek kedvezőtlen hatással lehetnek a munkavállalók vagy a magzat egészségére bármely olyan tevékenység során, amely meghatározott kockázattal járhat. Amennyiben az értékelés az említett munkavállalók biztonságára és egészségére veszélyt jelentő kockázatot vagy ezek terhességére vagy szoptatására gyakorolt lehetséges hatást mutat ki, a munkáltató elfogadja a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek vagy munkaidejének módosításával az ezen kockázatnak való kitettséget el lehessen kerülni.

Ezek az intézkedések szükség esetén magukban foglalják az éjszakai munkavégzés, illetve a váltott műszakban történő munkavégzés teljesítésének mellőzését.

(2) Ha a munkafeltételek, illetve a munkaidő módosítása nem valósítható meg, vagy e módosítás ellenére a munkakörülmények kedvezőtlen hatással lehetnek a várandós munkavállaló vagy a magzat egészségére, és ezt az [INSS] orvosi szolgálata vagy a Mutuas [szociális szervezetek] igazolják – azon osztályt illetően, amelynek tekintetében a munkáltató fedezetet nyújt a foglalkozási kockázatokkal szemben – a Servicio Nacional de Salud [nemzeti egészségügyi szolgálat, Spanyolország] azon orvosának jelentésével együtt, akihez a munkavállaló orvosi szempontból fordul, ez utóbbinak eltérő és az állapotának megfelelő munkakört kell ellátnia vagy ilyen tisztséget kell betöltenie. A munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel folytatott előzetes egyeztetést követően meg kell határoznia az ebben a tekintetben a kockázattal nem járó munkaköröket feltüntető listát.

A munkakör vagy feladatkör megváltoztatása a funkcionális mobilitásra alkalmazandó szabályokkal és feltételekkel összhangban történik, és addig marad érvényben, ameddig a munkavállaló egészségi állapota nem teszi lehetővé a korábbi munkakörbe történő visszahelyezését.

[...]

(3) Ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállaló szerződését a terhességét veszélyeztető kockázat miatt fel lehet függeszteni a [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (az 1995. március 24-i 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelettel elfogadott, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt változata, a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o.)] 45. cikke (1) bekezdésének d) pontjában foglaltak szerint, a biztonságának és egészségének védelméhez szükséges időtartamra, amely időtartam alatt továbbra sem lehetséges a korábbi munkakörbe vagy az állapotának megfelelő más munkakörbe való visszatérés.

(4) Az e cikk (1) és (2) bekezdésében foglaltak alkalmazandók a szoptatás időtartamára is, ha a munkafeltételek kedvezőtlen hatással lehetnek a nő vagy a gyermek egészségére, és ezt az [INSS] orvosi szolgálata vagy a szociális szervezet igazolja azon szervezeti egységet illetően, amelynek

tekintetében a munkáltató fedezetet nyújt a foglalkozási kockázatokkal szemben, a Servicio Nacional de Salud azon orvosának jelentésével együtt, akihez a munkavállaló vagy annak gyermeke orvosi ellátásért fordul. Az érintett munkavállaló szerződését a kilenc hónaposnál kisebb gyermekek szoptatását veszélyeztető kockázat miatt fel is lehet függeszteni az [1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelet] 45. cikke (1) bekezdésének d) pontjában foglaltak szerint, amennyiben az e cikk (3) bekezdésében előírt körülmények fennállnak.

[...]”

20 A 3/2007. sz. törvény 18. kiegészítő rendelkezése úgy módosította a spanyol jogi szabályozást, hogy a szoptatás idejét kifejezetten elismerte olyan helyzetként, mint amely a 1994. június 20-i 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 (1/1994. sz. királyi törvényerejű rendelettel elfogadott társadalombiztosításról szóló általános törvény, a BOE 1994. június 29-i 154. száma, 20658. o.; a továbbiakban: a társadalombiztosításról szóló általános törvény).

21 A társadalombiztosításról szóló általános törvény 135. bis cikke így rendelkezik:

„Védett helyzet.

A szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni támogatás tekintetében védett helyzetnek minősül a munkaszerződés felfüggesztésének időtartama abban az esetben, ha a munkavállalót a helyzetének megfelelő más munkakörbe kell helyezni a 31/1995. sz. törvény 26. cikkének (4) bekezdése alapján, és ez az áthelyezés technikai vagy objektív okokból vagy megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg.”

22 A szociális biztonságról szóló általános törvény 135. ter cikke szerint:

„Pénzbeli ellátások.

A szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni támogatás a munkavállalónak az e törvény által a terhesség ideje alatt fennálló kockázat utáni támogatás tekintetében előírt időtartamban és feltételek mellett jár, és megszűnik, amikor a gyermek betölti a kilenc hónapos életkort, kivéve, ha a kedvezményezett a korábbi munkakörébe vagy a helyzetének megfelelő más munkakörbe korábban visszatér.”

23 Az eljárási jogot illetően a 2011. október 10-i Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (a közigazgatási és munkajogi peres eljárásról szóló 36/2011. sz. törvény, a BOE 2011. október 11-i 245. száma, 106584. o.) 96. cikkének (2) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„Bizonyítási teher a hátrányos megkülönböztetés és munkahelyi balesetek esetén

[...]

(2) A munkahelyi balesetekért és a foglalkozási megbetegedésekért való felelősséggel kapcsolatos eljárásokban a biztonságért felelős személyt és a veszélyhelyzetet előidéző személyt terheli annak bizonyítása, hogy a kockázat megelőzéséhez vagy elkerüléséhez szükséges intézkedéseket megtették, és minden egyéb, a felelősséget kizáró vagy enyhítő tényezővel kapcsolatos bizonyítékok szolgáltatása. Nem vehető figyelembe felelősséget kizáró tényezőként a munkavállaló gondatlansága vagy a szokásos munkavégzés kifejtésének betudható hiba, illetve a szokásos munkavégzésbe vetett bizalom.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 24 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy E. Otero Ramos ápolóként dolgozik a galíciai egészségügyi szolgálat felügyelete alá tartozó Centro Hospitalario Universitario de A Coruña (A Coruña-i központi egyetemi kórház, a továbbiakban: kórház) sürgősségi osztályán.
- 25 2011. december 22-én E. Otero Ramos leánygyermeket szült, akit szoptatott.
- 26 2012. március 19-én E. Otero Ramos arról tájékoztatta a munkáltatóját, hogy gyermekét szoptatja, és hogy a munkakörével járó feladatok káros hatással lehetnek a szoptatásra, és többek között a munkarendnek a váltott műszak miatti összetettsége, az ionizáló sugárzás, a kórházi fertőzések és a stressz egészségügyi és biztonsági kockázatnak teszik ki. Éppen ezért a munkafeltételek megváltoztatása és megelőző intézkedések megtétele iránti kérelmet terjesztett elő.
- 27 2012. április 10-én a kórház vezetősége jelentést készített, amelyben az állt, hogy E. Otero Ramos munkaköre semmiféle veszélyt nem jelent a gyermek szoptatására, és elutasította E. Otero Ramos kérelmét.
- 28 2012. május 8-án E. Otero Ramos a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni juttatás megszerzése érdekében a szoptatás ideje alatt fennálló kockázatot megállapító orvosi igazolást kért a Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruñától (az INSS A Coruña-i tartományi igazgatósága, Spanyolország).
- 29 Az INSS A Coruña-i tartományi igazgatósága a kérelem értékelésekor figyelembe vette egyfelől a kórház humán erőforrásért felelős vezetőjének nyilatkozatát, amely szerint E. Otero Ramos munkaköre, vagyis a sürgősségi osztályon ellátott ápolói feladatok, a munkavállalók képviselőivel történt előzetes egyeztetés alapján a kórház által elkészített listán a kockázattal nem járó munkakörök között szerepel. Másfelől figyelembe vette a munkahelyi kockázatmegelőzéssel foglalkozó megelőző orvosi osztály orvosa által készített jelentést, aki megerősítette, hogy E. Otero Ramost kivizsgálta, és megállapította, hogy alkalmas a munkakörével járó feladatok ellátására.
- 30 E dokumentumok alapján az INSS a 2012. május 10-i határozatában úgy értékelte, hogy nem nyert bizonyítást, hogy az E. Otero Ramos munkaköre kockázatot jelentene a gyermeke szoptatására, következésképpen a kérelmét elutasította.
- 31 E. Otero Ramos 2012. július 11-én keresetet nyújtott be e határozattal szemben a Juzgado de lo Social n°2 de A Coruñához (A Coruña i 2. sz. munkaügyi bíróság, Spanyolország), és azzal érvelt, hogy a munkaköre a gyermek szoptatását veszélyeztető kockázatoknak teszi ki. A kérelméhez a közvetlen felettese, vagyis a kórház sürgősségi osztályának vezetője által aláírt levelet csatolt, amely lényegében kifejti, hogy az ezen az osztályon végzett ápolói feladatok a szoptató munkavállalót és gyermekét veszélyeztető fizikai, kémiai, biológiai és pszichoszociális kockázatoknak teszik ki.
- 32 Az említett bíróság a 2013. október 24-i határozatában azzal az indokkal utasította el E. Otero Ramos keresetét, hogy nem nyert bizonyítást, hogy a munkaköre az állított kockázatoknak tenné ki. Ez a bíróság továbbá megállapította, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita hasonlóságot mutat más olyan ügyekkel, amelyekkel kapcsolatban a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) és a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (galíciai legfelsőbb bíróság, Spanyolország) szerint szigorú követelményt kell alkalmazni a juttatás nyújtása szempontjából releváns kockázat fennállásával kapcsolatos bizonyíték értékelése tekintetében, és hogy a jelen ügyben semmilyen új elem nem indokolja az ettől való eltérést.
- 33 E. Otero Ramos fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, a Tribunal Superior de Justicia de Galiciahoz (galíciai legfelsőbb bíróság, Spanyolország).

- 34 Ez a bíróság lényegében arra vár választ, hogy alkalmazhatók-e a 2006/54 irányelv 19. cikkében foglalt, bizonyítási teherre vonatkozó szabályok a 31/1995. sz. törvénynek – a 92/85 irányelv 5. cikkének (3) bekezdését a nemzeti jogba átültető – 26. cikkének (3) bekezdése értelmében vett, a szoptatás ideje alatt fennálló veszélyhelyzet bizonyítására.
- 35 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ezek a szabályok akkor alkalmazandók egy ilyen kérdés kapcsán, ha a 92/85 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében említett szabadság a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett „foglalkoztatási és munkafeltételeknek” minősülhet. Ezen értelmezés mellett szól az a körülmény, hogy ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja szerint a hátrányos megkülönböztetés magában foglalja azt, ha egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal összefüggésben – a 92/85 irányelv értelmében – kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek.
- 36 Arra az esetre, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikke alkalmazandó egy olyan ügyben, mint amely az alapeljárás tárgyát képezi, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy ezeket a szabályokat miként kell alkalmazni, különösen pedig, hogy a bizonyítási teher hogyan oszlik meg a felek közt. Ez a bíróság konkrétan arra vár választ, hogy egyrészt az érintett női munkavállaló közvetlen felettése által megírt, a szoptatást veszélyeztető kockázatok fennállását alátámasztó jelentés olyan valószínűsítő körülménynek minősül-e, amely az e rendelkezés értelmében vett, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésre enged következtetni, másrészt pedig, hogy a munkáltató által meghatározott kockázatmentes munkakörök listája, illetve a megelőzési szolgálat által kiadott jelentés, amely – részletesebb magyarázatok nélkül – megállapítja, hogy az említett női munkavállaló alkalmas a munkára, elegendő-e annak bizonyítására, hogy nem sérült az egyenlő bánásmód elve.
- 37 Abban az esetben, ha vannak arra utaló jelek, hogy az állított kockázatok fennállnak, felmerül a kérdés, hogy a szoptató női munkavállalónak vagy pedig a munkáltatónak kell-e bizonyítania azt, hogy a munkafeltételeknek vagy a munkaidőnek a 31/1995. sz. törvénynek – a 92/85 irányelv 5. cikkének (2) bekezdését átültető – 26. cikkének (2) bekezdése szerinti módosítása nem lehetséges, illetve hogy egy ilyen módosítás ellenére a munkaköri körülmények kedvezőtlen hatással lehetnek a szoptató munkavállalóra vagy gyermekére, és hogy az e törvénynek- az említett irányelv 5. cikkének (3) bekezdését átültető – 26. cikkének (3) bekezdése szerinti más munkakörbe helyezés technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem várható el a munkáltatótól.
- 38 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (galíciai legfelsőbb bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Alkalmazhatók-e a [2006/54] irányelv 19. cikkében foglalt, bizonyítási teherre vonatkozó szabályok az [31/1995. sz. törvény] 26. cikkének az ezen cikk (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett (4) bekezdésében foglalt, szoptatás ideje alatt fennálló veszélyhelyzetre, amely spanyol nemzeti szabályozást a [92/85 irányelv] 5. cikke (3) bekezdésének átültetése érdekében fogadták el?
- 2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén, az [2006/54] irányelv 19. cikke szerinti olyan tényeknek, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, tekinthetőek-e azok, az egy kórházi sürgősségi osztályon végzett ápolói szakma gyakorlása során fennálló, szoptatást veszélyeztető kockázatok, amelyeket egy olyan orvos által kibocsátott jelentés igazol, aki egyben azon kórház sürgősségi osztályának vezetője is, ahol a munkavállaló dolgozik?
- 3) A második kérdésre adandó igenlő válasz esetén azok a körülmények, hogy a munkavállaló által betöltött munkakör a kockázattal nem járó munkakörök között szerepel abban a munkakörökét feltüntető listában, amelyet a munkáltató a munkavállalók képviselőivel történt előzetes egyeztetés alapján határozott meg, illetve hogy a szóban forgó kórházban a megelőző orvosi/munkahelyi kockázat-megelőzési szolgálat az alkalmazásra vonatkozó nyilatkozatot állított ki

– amely nem tartalmaz különösebb részleteket arra vonatkozóan, hogy miként jutottak erre a következtetésre ezekben a dokumentumokban –, minden esetben és a megkérdőjelezés lehetősége nélkül bizonyítják-e azt, hogy a hivatkozott 19. cikk értelmében nem sérült az egyenlőség elve?

- 4) A második kérdésre adandó igenlő válasz és a harmadik kérdésre adandó nemleges válasz esetén melyik fél – a felperes munkavállaló vagy az alperes munkáltató – köteles a [2006/54] irányelv 19. cikkének megfelelően bizonyítani – azt követően, hogy bizonyítást nyert a munkavégzésből eredően az anyát vagy az anyatejjel táplált gyermeket veszélyeztető kockázatok fennállása –, hogy a munkafeltételek vagy a munkaidő módosítása nem lehetséges, vagy egy ilyen módosítás ellenére a munkakörülmények kedvezőtlen hatással lehetnek a várandós munkavállalóra vagy az anyatejjel táplált gyermekekre (a [31/1995. sz. törvény] 26. cikkének az ezen cikk (4) bekezdésével összefüggésben értelmezett (2) bekezdése, amely a [92/85 irányelv] 5. cikkének (2) bekezdését ülteti át), illetve hogy a más munkakörbe helyezés technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg vagy kellően megalapozott indokok alapján észszerűen nem követelhető meg (a [31/1995. sz. törvény] 26. cikkének az ezen cikk (4) bekezdésével összefüggésben értelmezett (3) bekezdése, amely a [92/85 irányelv] 5. cikkének (3) bekezdését ülteti át)?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevételek

- 39 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködés keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez érdemi választ adjon. Ennek érdekében adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. A Bíróság feladata ugyanis az uniós jog minden olyan rendelkezésének értelmezése, amelyre a nemzeti bíróságoknak az eléjük terjesztett jogviták eldöntése érdekében szükségük van, még akkor is, ha e bíróságok az általuk feltett kérdésekben nem jelölik meg kifejezetten ezeket a rendelkezéseket (2013. szeptember 19-i *Betriu Montull* ítélet, C-5/12, EU:C:2013:571, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. február 13-i *TSN* és *YTN* ítélet, C-512/11 és C-513/11, EU:C:2014:73, 32. pont).
- 40 Következésképpen, még ha a kérdést előterjesztő bíróság ténylegesen a 2006/54 irányelv 19. cikkének és a 92/85 irányelv 5. cikke (2) és (3) bekezdésének értelmezésére korlátozta is kérdését, e körülmény nem képezi akadályát annak, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság részére az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásához hasznos, valamennyi értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a nemzeti bíróság kérdései megfogalmazásában utalt-e azokra, vagy sem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (lásd ebben az értelemben: 2013. szeptember 19-i *Betriu Montull* ítélet, C-5/12, EU:C:2013:571, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. február 13-i *TSN* és *YTN* ítélet, C-512/11 és C-513/11, EU:C:2014:73, 33. pont).
- 41 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a Bíróság elé terjesztett iratokból kitűnik, hogy E. Otero Ramos a kérdést előterjesztő bíróság előtt a munkakörü kockázatoknak az INSS határozatát megalapozó értékelését vitatja, mivel azt nem a 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezték el.
- 42 E megfontolásokra figyelemmel az előterjesztett kérdéseket úgy kell átfogalmazni, hogy az első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése alkalmazandó-e egy olyan helyzetre, mint amelyről az alapügyben szó van,

amelyben valamely női munkavállaló a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkakörével járó kockázatok értékelését vitatja, amennyiben azt nem a 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezték el.

- 43 Igenlő válasz esetén a kérdést előterjesztő bíróság a második, harmadik és negyedik kérdésével arra vár választ, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését miként kell alkalmazni egy olyan helyzetben, mint amely az alapügyben szerepel.

Az első kérdésről

- 44 Ahhoz, hogy a jelen ítélet 42. pontjában átfogalmazott e kérdésre hasznos választ lehessen adni, elsősorban fel kell idézni azokat a követelményeket, amelyeknek a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatai értékelésének a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében meg kell felelnie.
- 45 Ennek keretében meg kell jegyezni, hogy a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése arra kötelezi a munkáltatót, hogy közvetlenül vagy a védő és megelőző szolgálatok útján értékelje az I. mellékletben nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát valószínűleg magában rejtő tevékenységek esetében a 2. cikkben meghatározott munkavállalók expozíciójának jellegét, mértékét és időtartamát. Erre az értékelésre azért kerül sor, hogy mérlegelni lehessen a biztonságot vagy egészséget veszélyeztető kockázatokat, illetve a terhességre vagy szoptatásra gyakorolt esetleges hatásokat, valamint hogy meg lehessen a határozni a meghozandó intézkedéseket.
- 46 A 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmezéséhez figyelembe kell venni az iránymutatásokat, mivel ezek célja az említett irányelv 3. cikkének (2) bekezdése értelmében az, hogy alapul szolgáljanak a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékeléshez.
- 47 Márpedig az iránymutatások 6. és 7. oldalából kitűnik, hogy a kockázatértékelés a szakmai tevékenység valamennyi elemének módszeres vizsgálatát jelenti, amely három szakaszból áll.
- 48 Az első szakasz a veszélyek (fizikai és biológiai anyagok, ipari eljárások, munkával kapcsolatos mozgás és testtartás, mentális és fizikai fáradtság, illetve a fizikai és mentális stressz egyéb fajtái) meghatározásából áll. A második szakasz előírja az e veszélyek közül egynek vagy többnek is kitétt munkavállalók kategóriáinak meghatározását (várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók). A harmadik szakasz, vagyis a mind minőségi, mind pedig mennyiségi szempontú kockázatértékelés „képezi e folyamat legkényesebb szakaszát, mivel az értékelést végző személynek kompetensnek kell lennie, és az annak eldöntéséhez szükséges megfelelő módszerek alkalmazása során, hogy a meghatározott kockázati tényező kockázati helyzetet eredményez-e a munkavállalók tekintetében, a kellő mértékben figyelembe kell vennie a releváns információkat [...]” [nem hivatalos fordítás].
- 49 Az iránymutatások a 11. és 12. oldalon kifejtik, hogy „eltérő kockázatok állhatnak fenn attól függően, hogy a női munkavállaló várandós, gyermekágyas vagy pedig szoptató anya” [nem hivatalos fordítás]. Különösen a szoptató nőket illetően a munkáltatóknak a szoptatás teljes ideje alatt rendszeresen meg kell vizsgálniuk a kockázatokat annak érdekében, hogy amennyire lehetséges, elkerülhető vagy csökkenthető legyen a női munkavállalók olyan egészségi és biztonsági kockázatoknak kitettsége, különösen a bizonyos anyagoknak, így az ólomnak, szerves oldószereknek, növényvédő szereknek és antimitotikumoknak való kitettség. Ezek jó része ugyanis átkerül az anyatejbe is, amire a gyermek feltehetően különösen érzékeny. Ezen iránymutatások továbbá kifejtik, hogy az üzemorvos szakmai véleménye ezekben a különös esetekben szükségesnek bizonyulhat.
- 50 Ezenkívül az említett iránymutatások a 13–35. oldalon két részletes táblázatot is tartalmaznak. Az első azon általános veszélyek és kapcsolódó helyzetek kockázatértékelésére vonatkozik, amelyeknek a legtöbb várandós, gyermekágyas, illetve szoptató anya ki van téve. A „Különös veszélyek” című

második táblázat a bevezető részben rámutat, hogy mivel a várandósság folyamatos változásokkal és fejleményekkel járó dinamikus folyamat, ugyanazok a munkakörülmények eltérő, az egészséggel és biztonsággal kapcsolatos kérdéseket vehetnek fel a különböző nők várandósságának különböző szakaszai során, valamint a szülést követően a munkába történő visszatéréskor vagy a szoptatás ideje alatt. Egyes ilyen tényezők előre kiszámíthatóak és általánosak, más tényezők viszont az egyedi körülményeken és a személyes kórtörténeten múlnak.

- 51 Az iránymutatásokból ily módon kitűnik, hogy ahhoz, hogy a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatainak értékelése megfeleljen a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerinti követelményeknek, az értékelésnek magában kell foglalnia az érintett női munkavállaló egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot annak meghatározása érdekében, hogy az anya vagy a gyermek egészsége vagy biztonsága veszélynek van-e kitéve.
- 52 Másodsorban emlékeztetni kell arra, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni.
- 53 Ezen irányelv 19. cikke (4) bekezdésének a) pontja többek között pontosítja, hogy az ugyanezen cikk (1) bekezdésében foglalt, a bizonyítási terhet megfordító szabályokat kell alkalmazni a 92/85 irányelv hatálya alá tartozó esetekben, amennyiben nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés áll fenn.
- 54 Azt kell tehát meghatározni, hogy egy olyan helyzet, mint amelyről az alapügyben szó van, a 2006/54 irányelv értelmében vett, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e.
- 55 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja szerint a hátrányos megkülönböztetés magában foglalja többek között „egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítés[ét] terhelességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a [92/85] irányelv értelmében”.
- 56 Amint azt a 92/85 irányelv 1. cikke kifejezetten kimondja, ezen irányelvnek a célja a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések végrehajtása.
- 57 Amint a Bíróság már megállapította, a várandós, gyermekágyas vagy szoptató nők jogai terén a férfiak és nők egyenlőségére vonatkozó uniós jogi szabályok célja a várandós, gyermekágyas vagy szoptató nőknek a szülés előtt és után való védelme (2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Ezenkívül a 92/85 irányelv tizennegyedik preambulumbekkezdéséből és 8. cikkéből kitűnik, hogy „a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi számukra, hogy jogosultak legyenek a szülés előtt, illetve után kiadott, legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, és szükségessé teszi a legalább kéthetes kötelező szülési szabadságot, amelyet a szülés előtt, illetve után kell kiadni”. Ily módon a szülési szabadság a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók védelmét szolgálja.
- 59 Ebből következik, hogy mivel a szoptató nő helyzete szorosan összefügg az anyasággal, és különösen a „terhelességgel és a szülési szabadsággal”, a szoptató munkavállalókat ugyanúgy védelemben kell részesíteni, mint a várandós vagy gyermekágyas munkavállalókat.

- 60 Következésképpen, valamely női munkavállaló kevésbé kedvező bánásmódban részesítése azzal kapcsolatban, hogy szoptató nő, úgy tekintendő, hogy az a 2006/54 irányelv 2. cikke (2) bekezdése c) pontjának hatálya alá tartozik, és ennél fogva nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.
- 61 Ebben az összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a terhesség és az anyaság védelmét érintően a Bíróság több alkalommal is megállapította, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése – azzal, hogy fenntartja a tagállamok jogát az ezen védelmet szolgáló rendelkezések hatályban tartására vagy elfogadására – a nemek közötti egyenlő bánásmód elvére tekintettel elismeri egyfelől a nő terhesség során és azt követően fennálló biológiai állapota védelmének jogszerűségét, másfelől a szülést követő időszakban a nő és gyermeke közötti különleges viszony védelmének jogszerűségét (2010. szeptember 30-i Roca Álvarez ítélet, C-104/09, EU:C:2010:561, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 62 Amint azt a főtanácsnok az indítványának 57. pontjában hangsúlyozta, amennyiben a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatait nem a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében foglalt követelményeknek megfelelően értékelték, az érintett női munkavállalót és gyermekét megfosztják az ezen irányelv alapján őt megillető védelemtől, mivel olyan lehetséges veszélyeknek teszik ki, amelyek fennállását az érintett női munkavállaló munkaköri kockázatainak értékelésekor nem állapították meg megfelelően. E tekintetben a szoptató munkavállaló nem részesítendő azonos bánásmódban, mint bármely más munkavállaló, mivel a különleges helyzete a munkáltató részéről sajátos bánásmódot követel meg.
- 63 Következésképpen az, hogy a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatait nem a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében foglalt követelményeknek megfelelően értékelték, az ezen irányelv értelmében vett, a nő terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatos, kevésbé kedvező bánásmódban részesítésének tekintendő, és – amint a jelen ítélet 60. pontjából kitűnik – a 2006/54 irányelv 2. cikke (2) bekezdése c) pontjának értelmében vett, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül.
- 64 Márpedig a 2006/54 irányelv 14. cikke szerint ez a hátrányos megkülönböztetés az ezen irányelvben előírt tilalom hatálya alá tartozik, amennyiben az érintett női munkavállalónak e cikk (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett foglalkoztatási és munkafeltételeire vonatkozik. A 92/85 irányelv 5. cikkéből az következik ugyanis, hogy amennyiben a 4. cikkben meghatározott értékelés alapján a munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázat vagy a szoptatására gyakorolt hatás mutatható ki, ez a munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítását, más munkakörbe helyezést, vagy akár a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra biztosított szabadságolást eredményez.
- 65 E megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amelyről az alapügyben szó van, amelyben valamely szoptató munkavállaló a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja, amennyiben azt nem a 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezték el.

A második, a harmadik és a negyedik kérdésről

- 66 A jelen ítélet 43. pontjában átfogalmazott, második, harmadik és negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy miként kell alkalmazni a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését egy olyan helyzetben, mint amelyről az alapügyben szó van.

- 67 E tekintetben pontosítani kell, hogy az ebben a rendelkezésben megfogalmazott bizonyítási szabályok nem alkalmazandók akkor, amikor az érintett női munkavállaló a munkafeltételek megváltoztatását kéri, vagy – mint az alapügyben – a szoptatás ideje alatt fennálló kockázat utáni juttatást kér, megkövetelve, hogy a munkaköri kockázatainak értékelését a 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezzék el. Ezek a szabályok csupán egy későbbi szakaszban alkalmazandók, amikor az érintett női munkavállaló ezt a kockázatértékelést valamely bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt megtámadja.
- 68 Ebben az esetben, a 2006/54 irányelv 19. cikke (1) bekezdésének megfelelően a női munkavállalóra – aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett – hárul a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt az olyan tények bizonyítása vagy olyan bizonyítékok szolgáltatása, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt (lásd ebben az értelemben: 2011. július 21-i Kelly ítélet, C-104/10, EU:C:2011:506, 29. pont).
- 69 Egy olyan helyzetben, mint amely az alapügy tárgyát képezi, ez azt jelenti, hogy az érintett női munkavállalónak kell bizonyítania a szóban forgó tagállam bírósága vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt az azt valószínűsítő tényeket vagy bizonyítékokat, hogy a munkaköri kockázatok értékelését nem a 92/85 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezték el, és hogy ennél fogva hátrányosan megkülönböztették.
- 70 Csakis abban az esetben fordul meg a bizonyítási teher, ha az érintett női munkavállaló bizonyította ezeket a tényeket vagy szolgáltatott ilyen bizonyítékokat, és ekkor az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy nem sértette meg a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (lásd ebben az értelemben: 2011. július 21-i Kelly ítélet, C-104/10, EU:C:2011:506, 30. pont).
- 71 A jelen ügyben meg kell jegyezni, hogy az E. Otero Ramos által előadott, a közvetlen felettese, vagyis a kórház sürgősségi osztályának vezetője által aláírt levél azt tűnik – indokolással ellátva – igazolni, hogy a munkavállaló munkaköre a szoptatásra nézve fizikai, kémiai, biológiai és pszichoszociális veszélyeket rejt magában, ennél fogva láthatóan ellentmond a munkaköri kockázatok értékelése eredményének, amelyre az INSS határozata alapít, és amelyet a női munkavállaló vitat.
- 72 Márpedig, amint azt a főtanácsnok az indítványának 46. és 47. pontjában hangsúlyozta, ezen értékelés alapjául szolgáló dokumentumok nem tartalmaznak indokolt magyarázatot arra nézve, hogy mi vezetett erre a következtetésre.
- 73 E körülmények között meg kell jegyezni, hogy az E. Otero Ramos által szolgáltatott levél eleve olyan bizonyítéknak minősül, amely bizonyíthatja azt, hogy a munkaköri kockázatainak értékelése nem tartalmazott különös, az egyéni helyzetét figyelembe vevő vizsgálatot, és hogy – amint a jelen ítélet 51. pontjából kitűnik – ez az értékelés ennél fogva nem felelt meg a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerinti követelményeknek. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság – amely a nemzeti eljárási szabályok értelmében kizárólagos hatáskörrel rendelkezik a tényállás és a releváns bizonyítékok értékelésére – feladata annak vizsgálata, hogy ténylegesen ez a helyzet áll-e fenn.
- 74 Ebben az esetben az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy a 92/85 irányelv 4. cikkében foglalt kockázatértékelést az ezen rendelkezésben meghatározott követelményeknek megfelelően végezték el – beleértve, hogy az olyan dokumentumok, mint a munkáltató nyilatkozata arról, hogy a munkakör „kockázattal nem járó” munkakörnek minősül, továbbá az a nyilatkozat, amely szerint az érintett női munkavállaló „alkalmas” a munkára, amely dokumentumok azonban nem tartalmaznak e megállapítások alátámasztására alkalmas magyarázatokat –, önmagukban nem állíthatnak fel erre vonatkozóan megdönthetetlen vélelmet. Máskülönben az említett rendelkezés és a 2006/54 irányelv 19. cikkében előírt bizonyítási szabályok hatékony érvényesülése nem lenne biztosított.

- 75 Ezenkívül meg kell jegyezni, hogy ugyanezek a bizonyítási szabályok alkalmazandók a 92/85 irányelv 5. cikke szerint is. Különösen, amennyiben valamely szoptató munkavállaló a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra biztosított szabadságolást kér, és annak bemutatására alkalmas bizonyítékokat szolgáltat, hogy az ezen cikk (1) és (2) bekezdésében meghatározott biztonsági intézkedések, vagyis az érintett női munkavállaló munkafeltételeinek megváltoztatása vagy más munkakörbe helyezése nem volt lehetséges, akkor a munkáltatóra hárul annak bizonyítása, hogy ezek az intézkedések technikailag vagy objektíve lehetségesek, illetve észszerűen megkövetelhetők voltak.
- 76 A fenti megfontolásokból az következik, hogy a második, harmadik és negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy egy olyan helyzetben, mint amely az alapügyben szerepel, az érintett női munkavállalóra hárul az arra utaló tények bizonyítása, hogy a munkaköri kockázatainak értékelését nem a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerinti követelményeknek megfelelően végezték el, ami alapján vélelmezhető a 2006/54 irányelv értelmében vett, nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállása; ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Ebben az esetben az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy az említett kockázatértékelést az e rendelkezésben előírt követelményeknek megfelelően végezték el, és hogy ezáltal nem sértették meg a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét.

A költségekről

- 77 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, mint amelyről az alapügyben szó van, amelyben valamely szoptató munkavállaló a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja, amennyiben azt nem a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezték el.**
- 2) **A 2006/54 irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy egy olyan helyzetben, mint amely az alapügyben szerepel, az érintett női munkavállalóra hárul az arra utaló tények bizonyítása, hogy a munkakörével kapcsolatos kockázatok értékelését nem a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerinti követelményeknek megfelelően végezték el, ami alapján vélelmezhető a 2006/54 irányelv értelmében vett, nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállása; ennek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Ebben az esetben az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy az említett kockázatértékelést az e rendelkezésben előírt követelményeknek megfelelően végezték el, és hogy ezáltal nem sértették meg a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét.**

Aláírások

i — A jelen szöveg 57., 60., 76. pontjában és rendelkező részében az első elektronikus közzétételt követően nyelvi módosítás történt.