



## Teismo praktikos rinkinys

### TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. spalio 19 d.\*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Direktyva 92/85/EEB – 4 straipsnio 1 dalis – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Maitinančios krūtimi darbuotojos – Darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas – Atitinkamos darbuotojos prieštaravimas – Direktyva 2006/54/EB – 19 straipsnis – Vienodas požiūris – Diskriminacija dėl lyties – Įrodinėjimo pareiga“

Byloje C-531/15

dėl *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) 2015 m. liepos 17 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2015 m. spalio 8 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Elda Otero Ramos**

prieš

**Servicio Galego de Saúde,**

**Instituto Nacional de la Seguridad Social**

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J. L. da Cruz Vilaça, teisėjai A. Tizzano, pirmininko pavaduotojas, A. Borg Barthet, M. Berger ir F. Biltgen (pranešėjas),

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2016 m. spalio 19 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Elda Otero Ramos, atstovaujamos advokato F. López López,
- *Servicio Galego de Saúde*, atstovaujamos advokato S. Carballo Marcote,
- *Instituto Nacional de la Seguridad Social*, atstovaujamo advokatų A. Lozano Mostazo ir P. García Perea,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Gavela Llopis ir V. Ester Casas,

\* Proceso kalba: ispanų.

– Europos Komisijos, atstovaujamos J. Guillem Carrau, C. Valero, A. Szymkowska ir I. Galindo Martín,

susipažinęs su 2017 m. balandžio 6 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

### Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006, p. 23) 19 straipsnio ir 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (OL L 348, 1992, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110.) 5 straipsnio 3 dalies išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Elda Otero Ramos ginčą su *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (INSS) (Nacionalinis socialinės apsaugos institutas, Ispanija, toliau – INSS) ir *Servicio Galego de Saúde* (Galisijos autonominės srities sveikatos tarnyba, Ispanija) dėl atsisakymo išduoti pažymą dėl suinteresuotojo asmens darbo vietoje atliekamų funkcijų keliamos rizikos vaiko maitinimui krūtimi, reikalingą tam, kad jai galėtų būtų skirta išmoka už riziką, patiriamą maitinimo krūtimi laikotarpiu.

### Teisinis pagrindas

#### Sąjungos teisė

##### *Direktyva 92/85*

- 3 Direktyvos 92/85 pirmoje, aštuntoje–vienuolikoje ir keturiolikoje konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„kadangi [EB sutarties] 118a straipsnyje numatyta, kad Taryba direktyvomis nustato būtinausius reikalavimus, skatinančius sąlygų, pirmiausia darbo aplinkos, gerinimą, kad būtų užtikrinta geresnė darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga;

<...>

kadangi nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos daugeliu atžvilgių turi būti laikomos ypatingos rizikos grupe ir turi būti imamos priemonių dėl jų saugos ir sveikatos;

kadangi, garantuojant nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, moterims neturėtų būti sudaromos blogesnės sąlygos darbo rinkoje ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris;

kadangi tam tikros veiklos rūšys nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms gali sukelti ypatingą kenksmingų veiksnių, procesų ar darbo sąlygų poveikio riziką; kadangi todėl tokia rizika turi būti įvertinta ir tokio įvertinimo rezultatai turi būti pranešti darbuotojoms ir (arba) jų atstovams;

kadangi, be to, jei įvertinimo rezultatai parodo, kad kyla rizika dėl darbuotojos saugos ir sveikatos, turi būti priimtos nuostatos dėl tokios darbuotojos apsaugos;

<...>

kadangi dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų pažeidžiamumo yra būtina suteikti joms teisę į mažiausiai 14 nepertraukiamų savaičių motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, o bent dviejų savaičių motinystės atostogas, suteikiamos prieš ir (arba) po gimdymo, yra privalomos;

<...>“

- 4 Direktyvos 92/85 1 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Šios direktyvos, kuri yra dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta [1989 m. birželio 12 d. Tarybos] direktyvos 89/391/EEB [dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)] 16 straipsnio 1 dalyje, tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.

2. Visos [Direktyvos 89/391] nuostatos, išskyrus jos 2 straipsnio 2 dalį, taikomos visai šio straipsnio 1 dalyje apibrėžtai sričiai, nepažeidžiant jokių griežtesnių ir (arba) specialių šios direktyvos nuostatų.“

- 5 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Apibrėžimai“ nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

<...>

„c) maitinanti krūtimi darbuotoja“ – tai krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais ir (arba) nacionaline praktika, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šiuos teisės aktus ir (arba) praktiką.“

- 6 Minėtos direktyvos 3 straipsnyje numatyta:

„1. Komisija, pasitarusi su valstybėmis narėmis ir padedama Darbuotojų saugos, sveikatos ir higienos patariamąjį komiteto, parengia 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai kenksmingų cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių ir gamybos procesų įvertinimo rekomendacijas.

Šio straipsnio pirmoje dalyje nurodomose rekomendacijose taip pat rašoma apie judėjimą ir padėtis, protinį ir fizinį nuovargį bei kitas fizinės ir protinės įtampos rūšis, susijusias su 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atliekamu darbu.

2. Šio straipsnio pirmoje dalyje nurodytų rekomendacijų tikslas yra suteikti pagrindą 4 straipsnio 1 dalyje nurodytam įvertinimui.

Šiuo tikslu valstybės narės praneša apie tokias rekomendacijas visiems darbdaviams ir visoms darbuotojoms ir (arba) jų atstovams atitinkamoje valstybėje narėje.“

- 7 Nagrinėjamoje byloje taikytinos redakcijos Direktyvos 92/85 3 straipsnyje minimos rekomendacijos pateiktos 2000 m. lapkričio 20 d. Komisijos komunikate dėl cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių, taip pat gamybos procesų, laikomų pavojingais nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų saugai ir sveikatai, įvertinimo rekomendacijų (COM(2000) 466 galutinis/2, toliau – rekomendacijos).

8 Dėl rizikos įvertinimo ir darbuotojų informavimo apie jį Direktyvos 92/85 4 straipsnyje nustatyta:

„1. Kalbant apie visų veiklos rūšių, galinčių kelti konkrečią veiksmų, procesų arba darbo sąlygų, kurių neišsamus sąrašas pateikiamas I priede, poveikio riziką, darbdavys, tiesiogiai arba taikydamas [Direktyvos 89/391] 7 straipsnyje nurodytas apsaugos ir prevencijos priemonės, įvertina tokio poveikio 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje arba įstaigoje tam, kad:

- įvertintų 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai keliamą riziką ir bet kokią galimą poveikį nėštumui ar maitinimui krūtimi,
- nuspręstų, kokių priemonių reikia imtis.

2. Nepažeidžiant [Direktyvos 89/391] 10 straipsnio, 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos ir galinčios atsidurti vienoje iš 2 straipsnyje nurodytų situacijų įmonės ir (arba) įstaigos darbuotojos ir (arba) jų atstovai yra informuojami apie šio straipsnio 1 dalyje nurodyto įvertinimo rezultatus ir apie visas darbo saugos ir sveikatos apsaugos priemonės, kurių bus imtasi.“

9 Dėl veiksmų, atliekamų įvertinus riziką, šios direktyvos 5 straipsnio 1–3 dalyse numatyta:

„1. Nepažeisdamas [Direktyvos 89/391] 6 straipsnio, jei 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto įvertinimo rezultatai parodo, kad 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, darbdavys imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad laikinai pakeitus tos darbuotojos darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką bus išvengta tokio poveikio darbuotojai rizikos.

2. Jei jos darbo sąlygų ir (arba) darbo laiko neįmanoma pakeisti dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, darbdavys imasi priemonių, kad minima darbuotoja būtų perkelta į kitą darbą.

3. Jei perkelti darbuotojos į kitą darbą neįmanoma dėl techninių ir (arba) objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, minimai darbuotojai yra suteikiamos atostogos pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) nacionalinę praktiką visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti.“

10 Minėtos direktyvos 12 straipsnyje „Teisių gynimas“ nurodyta:

„Valstybės narės nustato savo nacionalinėje teisinėje sistemoje tokias priemones, kurios suteikia teisę visoms darbuotojoms, manančioms, kad buvo pažeistos jų teisės dėl šioje direktyvoje numatytų pareigų nesilaikymo, pateikti ieškinį teisme ir (arba) sutinkamai su nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika kreiptis į kitas kompetentingas institucijas.“

### ***Direktyva 2006/54***

11 Direktyvos 2006/54 1 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

- a) galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą, ir siekti profesinio mokymo;
- b) darbo sąlygų, įskaitant užmokestį;

c) profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Joje taip pat įtraukiamos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad toks įgyvendinimas būtų veiksmingesnis nustačius tinkamas procedūras.“

12 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Sąvokų apibrėžimai“ nustatyta:

„1. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

- a) tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;
- b) netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

<...>

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

<...>

c) bet kokį mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal [Direktyvą 92/85].“

13 Minėtos direktyvos 14 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią diskriminacijos draudimas išplečiamas taip, kad, be kita ko, apimtų ir darbo sąlygas, numatyta:

„Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:

<...>

c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje [kaip numatyta [EB] sutarties 141 straipsnyje];

<...>“

14 Dėl įrodinėjimo pareigos ir teisės kreiptis į teismą tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos atveju tos pačios direktyvos 19 straipsnio 1 ir 4 dalyse nustatyta:

„1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

<...>

4. 1, 2 ir 3 dalys taip pat taikomos:

- a) atvejams, kuriems taikomas [EB] Sutarties 141 straipsnis ir, kiek tai susiję su diskriminacija dėl lyties, – [Direktyva 92/85] ir [1996 m. birželio 3 d. Tarybos] direktyva 96/34/EB [dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, 1996, p. 4; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 265)];
- b) bet kuriam civiliniam ar administraciniam procesui, susijusiam su viešuoju ar privačiu sektoriumi, kuris numato teisių gynimą pagal nacionalinę teisę a punkte minimomis priemonėmis, išskyrus nacionalinės teisės aktuose numatytas neteismines savanoriško pobūdžio procedūras.

<...>“

- 15 Direktyvos 2006/54 28 straipsnyje numatyta, kad ji nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės, ir kad ji taikoma nepažeidžiant direktyvų 96/34 ir 92/85 nuostatų.

### **Ispanijos teisės aktai**

- 16 Ispanijos teisės sistemoje socialinė išmoka už riziką, patiriamą maitinimo krūtimi laikotarpiu, nustatyta 2007 m. kovo 22 d. *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Pagrindinis įstatymas Nr. 3/2007 dėl veiksmingos moterų ir vyrų lygybės; BOE, Nr. 71, p. 12611, 2007 m. kovo 23 d., toliau – Įstatymas Nr. 3/2007).
- 17 Įstatymo Nr. 3/2007 tikslas – sudaryti geresnes sąlygas moterims įsitraukti į darbo rinką, suteikiant joms galimybę suderinti profesinį gyvenimą su asmeniniu ir šeimos gyvenimu.
- 18 Šio įstatymo 12 papildomąja nuostata 1995 m. lapkričio 8 d. *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (Profesinės rizikos prevencijos įstatymas Nr. 31/1995; BOE, 1995 m. lapkričio 10 d., Nr. 269, p. 32590, toliau – Įstatymas Nr. 31/1995) 26 straipsnis buvo iš dalies pakeistas ir numatyta darbuotojos ir jos naujagimio apsauga rizikos natūralaus maitinimo krūtimi atvejais, kai darbo vietos sąlygos gali turėti neigiamą poveikį darbuotojos ar jos vaiko sveikatai.
- 19 Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Vertinant pavojaus [darbuotojų saugai ar sveikatai] atsiradimo riziką, numatytą šio įstatymo 16 straipsnyje, nustatomas medžiagų, būdų ar darbo sąlygų, galinčių pakenkti nėščių ar neseniai pagimdžiusių darbuotojų ar negimusių kūdikių sveikatai, poveikio pobūdis, laipsnis ir trukmė joms atliekant bet kurią veiklą, dėl kurios gali atsirasti toks pavojus. Jeigu įvertinus paaiškėja, kad minėtų darbuotojų saugumui ar sveikatai kyla pavojus arba gali atsirasti neigiamų padarinių nėštumui ar žindymui, darbdavys imasi priemonių, reikalingų tokiam poveikiui išvengti, įskaitant darbo sąlygų ar darbo laiko pritaikymą prie atitinkamos darbuotojos poreikių.

Jei reikia, tokios priemonės gali būti leidimas nedirbti naktį ar pamainomis.

2. Jeigu [INSS] arba savidraudos įmonės, atsižvelgiant į tai, kurią profesinės rizikos draudimo sistemą pasirinko darbdavys, medicinos tarnybos, gavusios darbuotoją konsultuojančio *Servicio Nacional de Salud* [Nacionalinės sveikatos tarnybos, Ispanija] gydytojo ataskaitą, patvirtina, kad darbo sąlygų arba darbo laiko pritaikyti neįmanoma arba kad net ir pritaikius nėščios darbuotojos ar negimusio kūdikio sveikatai gali būti pakenkta, ji perkeliama į kitą vietą arba jai pavedamos kitos jos būklei tinkamos darbo užduotys. Šiuo tikslu darbdavys, pasitaręs su darbuotojų atstovais, sudaro suvestinį nerizikingomis pripažintinių darbo vietų sąrašą.

Į kitą darbo vietą perkeliama ar užduotys pakeičiamos vadovaujantis keičiant darbo vietą ar pareigas taikytinomis taisyklėmis ir kriterijais ir to padariniai galioja, kol atsižvelgiant į darbuotojos sveikatos būklę ją vėl galima grąžinti į jos ankstesnę darbo vietą.

<...>

3. Jeigu į kitą darbo vietą negalima perkelti dėl techninių arba objektyvių priežasčių arba jeigu to negalima reikalauti dėl tinkamai pagrįstų motyvų, darbo sutartis dėl darbuotojos situacijos gali būti suspenduota remiantis rizikos neštumui pagrindu, vadovaujantis [*Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/1995, kuriuo patvirtinamas konsoliduotas darbuotojų nuostatų tekstas (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654)] 45 straipsnio 1 dalies d punktu, laikotarpiui, kuris būtinas jos saugumui ir sveikatai užtikrinti, kol jos neįmanoma grąžinti į jos ankstesnę darbo vietą arba perkelti į jos būklei tinkamą darbo vietą.

4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatos taikytinos ir natūralaus maitinimo laikotarpiu, jeigu darbo sąlygos gali pakenkti darbuotojos arba vaiko sveikatai ir INSS arba savidraudos įmonės, atsižvelgiant į tai, kurią profesinės rizikos draudimo sistemą pasirinko darbdavys, medicinos tarnybos, gavusios darbuotoją ar jos vaiką prižiūrinčio *Servicio Nacional de Salud* (Nacionalinės sveikatos tarnybos) gydytojo ataskaitą, patvirtina, kad egzistuoja tokia situacija. Be to, jeigu tenkinamos šio straipsnio 3 dalyje numatytos sąlygos, atitinkamos darbuotojos darbo sutartis gali būti suspenduota remiantis rizikos jaunesnio nei devynių mėnesių kūdikio natūraliam maitinimui pagrindu, vadovaujantis [Karaliaus įstatyminio dekreto Nr. 1/1995] 45 straipsnio 1 dalies d punktu.

<...>“

20 Įstatymo Nr. 3/2007 18 papildomąja nuostata Ispanijos teisės aktai buvo iš dalies pakeisti ir natūralaus maitinimo laikotarpis buvo aiškiai pripažintas kaip viena iš 1994 m. birželio 20 d. *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* (Karaliaus įstatyminis dekretas 1/1994, kuriuo patvirtinamas konsoliduotas bendrojo socialinės apsaugos įstatymo tekstas (BOE, Nr. 154, 1994 m. birželio 29 d., p. 20658, toliau – Bendrasis socialinės apsaugos įstatymas) reglamentuojamų situacijų.

21 Bendrojo socialinės apsaugos įstatymo 135*bis* straipsnyje nustatyta:

„Saugoma padėtis. Piniginės išmokos dėl rizikos natūraliai maitinant krūtimi mokėjimo tikslais situacija, kai teikiama apsauga (nuo rizikos natūraliai maitinant krūtimi), apima laiko tarpą, per kurį suspenduojama darbo sutartis tuo atveju, kai dirbanti moteris turi savo darbą pakeisti kitu darbu, kuris atitiktų jos padėtį pagal Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnio 4 dalyje nustatytas sąlygas, o toks darbo vietos pakeitimas techniškai ir objektyviai neįmanomas arba jo reikalauti nepagrįsta dėl pateisinamų priežasčių.“

22 Socialinio draudimo įstatymo 135*ter* straipsnyje numatyta:

„Išmokos pinigais. Dėl rizikos natūraliam maitinimui krūtimi skiriama piniginė išmoka mokama darbuotojai pagal šiame įstatyme dėl išmokos pinigais už per neštumą patiriamą riziką mokėjimo numatytas sąlygas ir tvarką, o jos mokėjimas nutrūksta nuo to momento, kai kūdikiui sukanka devyni mėnesiai, nebent jos gavėja iki to laiko grįžta į ankstesnę darbo vietą arba pradeda dirbti kitą jos padėtį atitinkantį darbą.“

- 23 Procesinėje teisėje 2011 m. spalio 10 d. *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Įstatymas Nr. 36/2011, kuriuo reglamentuojamas socialinės apsaugos bylų nagrinėjimo procesas; BOE, Nr. 245, p. 106584, 2011 m. spalio 11 d.) 96 straipsnio 2 dalyje numatyta:

„Įrodinėjimo pareiga diskriminacijos ir nelaimingų atsitikimų darbe bylose

<...>

2. Bylose dėl atsakomybės, kylančios dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, už saugą atsakingi asmenys ir asmenys, prisidėję prie kenksmingos darbuotojui padėties atsiradimo, turi įrodyti, kad buvo imtasi priemonių, kad būtų užkirstas kelias pavojui arba jo būtų išvengta, ir pateikti bet kokių kitų jų atsakomybę šalinančių arba švelninančių aplinkybių įrodymų. Atsakomybės nepašalina aplinkybė, kad būta nedidelio darbuotojo nusižengimo arba kad darbo drausmės pažeidimas susijęs su atitinkamo darbuotojo įprastomis funkcijomis arba su jo keliamu pasitikėjimu.“

### Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 24 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad E. Otero Ramos dirba slaugytoja Galisijos autonominės srities sveikatos tarnybai pavaldžios valstybinės ligoninės *Centro Hospitalario Universitario de A Coruña* (A Korunjos centrinė universitetinė ligoninė, Ispanija, toliau – ligoninė) Skubiosios pagalbos skyriuje.
- 25 2011 m. gruodžio 22 d. ji pagimdė vaiką ir nuo gimimo jį maitino krūtimi.
- 26 2012 m. kovo 19 d. E. Otero Ramos informavo savo darbdavį, kad ji savo vaiką natūraliai maitina, kad dėl jai pagal darbo pareigas priskirtinų užduočių gali būti daromas neigiamas poveikis tokiam maitinimui ir kad dėl, be kita ko, sudėtingo kintamo pamaininio darbo grafiko, jonizuojančios spinduliuotės, hospitalinių infekcijų ir streso gali kilti rizika jos sveikatai ir saugumui. Todėl ji pateikė prašymą pakeisti darbo sąlygas ir taikyti prevencines priemones.
- 27 2012 m. balandžio 10 d. ligoninės vadovybė pateikė ataskaitą, kurioje nurodyta, kad E. Otero Ramos darbo pareigos nekėlė jokios rizikos vaiko maitinimui krūtimi ir kad reikia atmesti jos prašymą.
- 28 2012 m. gegužės 8 d. E. Otero Ramos pateikė prašymą *Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña* (INSS A Korunjos direkcija, Ispanija) išduoti medicininę pažymą, patvirtinančią riziką jos vaiko maitinimui krūtimi, kad jai būtų skirta piniginė išmoka, mokama dėl rizikos maitinimo krūtimi laikotarpiu.
- 29 Nagrinėdama prašymą A Korunjos INSS direkcija atsižvelgė, pirma, į ligoninės Žmogiškųjų išteklių skyriaus vadovo pažymą, kurioje buvo patvirtinta, jog E. Otero Ramos darbas, t. y. slaugės Skubiosios pagalbos skyriuje pareigos, nurodytas nerizikingų darbų sąrašė, kurį ligoninė sudarė pasitarusi su darbuotojų atstovais. Be kita ko, ji atsižvelgė į Profilaktinės sveikatos priežiūros ir profesinės rizikos prevencijos tarnybos gydytojo ataskaitą, kurioje patvirtinta, kad buvo atlikta E. Otero Ramos apžiūra ir konstatuota, kad ji gali atlikti jai pavestas darbinės užduotis.
- 30 Remdamasi šiais dokumentais, 2012 m. gegužės 10 d. INSS priėmė sprendimą, kuriame konstatuota, kad nebuvo įrodyta, jog E. Otero Ramos darbas kėlė riziką vaiko maitinimui krūtimi, ir atmetė jos prašymą.
- 31 2012 m. liepos 11 d. E. Otero Ramos dėl šio sprendimo pateikė skundą *Juzgado de lo Social No 2 de A Coruña* (A Korunjos socialinių bylų teismas Nr. 2, Ispanija), kuriame teigė, kad dėl jos darbo kilo rizika vaiko maitinimui krūtimi. Grįsdama skundą ji pridėjo savo tiesioginės vadovės, t. y. ligoninės



Skubiosios pagalbos skyriaus direktorės, pasirašytą raštą, kuriame iš esmės nurodyta, kad slaugės darbas šiame skyriuje kelia fizinio, cheminio, biologinio ir psichosocialinio pobūdžio pavojų darbuotojai, maitinančiai krūtimi vaiką, ir pačiam vaikui.

- 32 2013 m. spalio 24 d. sprendimu minėtas teismas atmetė E. Otero Ramos skundą motyvuodamas tuo, kad nebuvo įrodyta, jog jos darbas kėlė minėtą riziką. Be to, šis teismas nusprendė, kad jo nagrinėjamas ginčas panašus į bylas, kuriose *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) ir *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija), nagrinėdami išmokos skyrimo klausimą, griežtai vertino pavojaus buvimo įrodymą, ir kad nagrinėjamu atveju nėra jokios naujos aplinkybės, dėl kurios reikėtų nukrypti nuo minėtos jurisprudencijos.
- 33 Dėl šio sprendimo E. Otero Ramos pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme.
- 34 Šiam teismui iš esmės kyla klausimas, ar Direktyvos 2006/54 19 straipsnyje numatytos įrodinėjimo pareigos taisyklės gali būti taikomos įrodinėjant riziką natūralaus maitinimo situacijoje, kaip ji suprantama pagal Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnio 3 dalį, kuria į Ispanijos teisę perkelta Direktyvos 92/85 5 straipsnio 3 dalis.
- 35 Anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo, šias taisykles reikėtų taikyti nagrinėjamai situacijai, jeigu Direktyvos 92/85 5 straipsnio 3 dalyje numatytas atostogas būtų galima apibrėžti kaip „užimtumo ir darbo sąlyg[ą]“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnio 1 dalies c punktą. Aplinkybe, kad pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies c punktą diskriminacija apima bet kokią mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 92/85, taip pat būtų galima paremti tokį aiškinimą.
- 36 Darant prielaidą, kad Direktyvos 2006/54 19 straipsnis taikytinas pagrindinėje byloje, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, kaip šios taisyklės turi būti taikomos ir, be kita ko, kaip šalims turėtų būti paskirstyta įrodinėjimo pareiga. Konkrečiai kalbant, šiam teismui neaišku, ar, viena vertus, atitinkamos darbuotojos tiesioginio vadovo parengta ataskaita, kurioje konstatuota rizika maitinti krūtimi, turi būti pripažinta įrodymu, leidžiančiu preziumuoti diskriminaciją dėl lyties, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, ir, kita vertus, ar pakanka nerizikingomis pripažintinų darbo vietų sąrašo, kurį sudarė darbdavys, ir prevencijos tarnybos ataskaitos, kurioje išsamiau nepaaiškinus pripažįstama, kad minėta darbuotoja gali atlikti darbą, tam, kad būtų įrodyta, jog vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas.
- 37 Jeigu egzistotų įrodymų, galinčių patvirtinti nurodomą riziką, taip pat kiltų klausimas, kas – krūtimi maitinanti darbuotoja ar jos darbdavys – turi įrodyti, kad jos darbo sąlygų arba darbo laiko neįmanoma pakeisti arba kad net ir pakeitus dėl darbo sąlygų gali būti pakenkta jos ar jos vaiko sveikatai, kaip tai suprantama pagal Įstatymo Nr. 31/1995 26 straipsnio 2 dalį, kuria į vidaus teisę perkeliama Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalis, ir kad darbo vietos neįmanoma pakeisti dėl techninių arba objektyvių priežasčių arba to padaryti iš darbdavio negali būti reikalaujama dėl pagrįstų priežasčių, kaip tai suprantama pagal minėto įstatymo 26 straipsnio 3 dalį, kuria į vidaus teisę perkeliama minėtos direktyvos 5 straipsnio 3 dalis?
- 38 Šiomis aplinkybėmis *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 2006/54] 19 straipsnyje numatytos įrodinėjimo pareigos taisyklės taikytinos rizikos natūraliam maitinimui situacijoje, kaip ji suprantama pagal [Įstatymo Nr. 31/1995] 26 straipsnio 4 dalį, siejamą su to paties straipsnio 3 dalimi, kuriomis į Ispanijos teisę perkelta [Direktyvos 92/85] 5 straipsnio 3 dalis?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar aplinkybė, kad dėl slaugės darbo ligoninės skubiosios pagalbos skyriuje kyla rizika natūraliam maitinimui, kuri patvirtinta motyvuotoje gydytojo, kuris yra ir ligoninės skubiosios pagalbos skyriaus, kurioje dirba slaugė, vadovas, ataskaitoje, pripažintina kaip leidžianti preziumuoti tiesioginę arba netiesioginę diskriminaciją, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnį?
3. Jeigu į antrąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar aplinkybė, kad darbuotojos darbo vieta nurodyta kaip nerizikinga darbdavio pasikonsultavus su darbuotojų atstovais sudarytame sąraše, ir aplinkybė, kad atitinkamos ligoninės profilaktinės sveikatos priežiūros ir profesinės rizikos prevencijos tarnyba pripažino darbuotoją galinčia dirbti, nors nė viename iš dokumentų išsamiau nepaaiškinama, kaip buvo prieita prie tokios išvados, pripažintinos kaip galinčios visais atvejais neginčijamai įrodyti, kad nebuvo vienodo požiūrio principo pažeidimo, kaip tai suprantama pagal minėtą 19 straipsnį?
4. Jeigu į antrąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, o į trečiąjį – neigiamai, įrodžius, kad dėl darbo motinai arba jos krūtimi maitinamam vaikui atsiranda rizika, kuri šalis (ieškovė darbuotoja ar atsakovė darbdavė), vadovaujantis Direktyvos 2006/54 19 straipsniu, turi pareigą įrodyti, kad jos darbo sąlygų arba darbo laiko neįmanoma pakeisti arba kad net ir pakeitus dėl sąlygų darbo vietoje gali būti pakenkta nėščios moters ar krūtimi maitinamo vaiko sveikatai ([Istatymo Nr. 31/1995] 26 straipsnio 2 dalis, siejama su to paties straipsnio 4 dalimi, kuriomis į vidaus teisę perkelta Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalis) ir kad darbo vietos neįmanoma pakeisti dėl techninių arba objektyvių priežasčių arba to padaryti negali būti reikalaujama dėl tinkamai pagrįstų motyvų ([Istatymo Nr. 31/1995] 26 straipsnio 3 dalis, siejama su to paties straipsnio 4 dalimi, kuriomis į vidaus teisę perkelta [Direktyvos 92/85] 5 straipsnio 3 dalis)?“

### Dėl prejudicinių klausimų

#### Pirminės pastabos

- 39 Pagal suformuotą jurisprudenciją nacionaliniams teismams ir Teisingumo Teismui bendradarbiaujant, kaip numatyta SESV 267 straipsnyje, pastarasis teismas nacionaliniam teismui turi pateikti naudingą atsakymą, kuris leistų išspręsti jo nagrinėjamą bylą. Tokiu atveju Teisingumo Teismui gali tekti performuluoti jam pateiktus klausimus. Iš tiesų, Teisingumo Teismui pavesta aiškinti visas Sąjungos teisės nuostatas, kurių reikia nacionaliniams teismams, kad jie išspręstų nagrinėjamas bylas, net jei šios nuostatos nėra aiškiai nurodytos šių teismų Teisingumo Teismui pateiktuose klausimuose (2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija ir 2014 m. vasario 13 d. Sprendimo *TSN ir YTN*, C-512/11 ir C-513/11, EU:C:2014:73, 32 punktas).
- 40 Vadinasi, net jei formaliai žiūrint prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas apribojo savo klausimus Direktyvos 2006/54 19 straipsnio ir Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 ir 3 dalių aiškinimu, ši aplinkybė netrukdo Teisingumo Teismui pateikti jam visapusišką Sąjungos teisės išaiškinimą, kuris gali būti naudingas sprendimui jo nagrinėjamoje byloje priimti, neatsižvelgiant į tai, ar šis teismas apie tai užsiminė savo pateiktuose klausimuose. Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas turi iš visos nacionalinio teismo pateiktos informacijos, ypač iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvuojamosios dalies, atrinkti aiškintinus Sąjungos teisės klausimus, atsižvelgdamas į bylos dalyką (šiuo klausimu žr. 2013 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 41 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją ir 2014 m. vasario 13 d. Sprendimo *TSN ir YTN*, C-512/11 ir C-513/11, EU:C:2014:73, 33 punktą).

- 41 Nagrinėjamu atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad E. Otero Ramos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos vertinimą, kuriuo paremtas INSS sprendimas, teigdama, kad vertinimas nebuvo atliktas vadovaujantis Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalimi.
- 42 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pateiktus klausimus reikia reformuluoti: pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalis taikytina situacijoje, kaip antai susiklosčiusioje pagrindinėje byloje, kai darbuotoja nacionaliniame teisme arba kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, remdamasi tuo, kad jis nebuvo atliktas vadovaujantis Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalimi.
- 43 Jei į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas antruoju–ketvirtuoju klausimais nori išsiaiškinti Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalies taikymo situacijoje, kokia susiklostė pagrindinėje byloje, sąlygas.

### **Dėl pirmojo klausimo**

- 44 Siekiant naudingai atsakyti į šį klausimą, kaip jis reformuluotas šio sprendimo 42 punkte, svarbu, pirma, priminti darbo vietoje krūtimi maitinančiai darbuotojai kylančios rizikos vertinimo reikalavimus pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalį.
- 45 Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalį darbdavys įpareigojamas tiesiogiai arba taikydamas apsaugos ir prevencijos priemones įvertinti veiksnių, procesų arba darbo sąlygų, kurių neišbaigtas sąrašas pateikiamas minėtos direktyvos I priede, poveikio šios direktyvos 2 straipsnyje nurodytoms darbuotojoms pobūdį, mastą ir trukmę dėl visų veiklos rūšių, galinčių kelti konkrečią riziką. Įvertinimas atliekamas siekiant išnagrinėti bet kokią atitinkamos darbuotojos saugai ar sveikatai keliamą riziką ir bet kokią galimą poveikį nėštumui arba maitinimui krūtimi ir nuspręsti, kokių priemonių reikia imtis.
- 46 Aiškinant Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalį reikia atsižvelgti į rekomendacijas, kurių tikslas, vadovaujantis šios direktyvos 3 straipsnio 2 dalimi, yra suteikti pagrindą minėto 4 straipsnio 1 dalyje nurodytam įvertinimui.
- 47 Iš rekomendacijų 6 ir 7 puslapių matyti, kad rizikos vertinimas yra „sisteminis visų darbo aspektų nagrinėjimas“, sudarytas mažiausiai iš trijų etapų.
- 48 Pirmajame etape nustatomas pavojus (fiziniai ir biologiniai veiksniai, gamybos procesai, judesiai ir padėty, protinis ir fizinis nuovargis, kita fizinė ir protinė apkrova). Antrajame etape numatyta įvardyti darbuotojų kategorijas (nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos), kurioms kyla vienas arba keli iš šių pavojų. Trečiasis etapas, t. y. rizikos kokybinis ir kiekybinis vertinimas, yra „pats delikačiausias iš visų proceso etapų, nes įvertinimą atliekantis ir atitinkamus metodus taikantis asmuo turi būti kompetentingas ir tinkamai įvertinti svarbią informaciją, <...> kad galėtų padaryti išvadą, ar įvardytas pavojus kelia riziką darbuotojoms, ar ne“ (neoficialus vertimas).
- 49 Rekomendacijų 11 ir 12 puslapiuose pažymima, kad „atsižvelgiant į tai, ar darbuotojos yra nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi, gali egzistuoti skirtingos rizikos“ (neoficialus vertimas). Konkrečiai kalbant apie maitinančias krūtimi darbuotojas, pažymėta, kad darbdaviai visu maitinimo krūtimi laikotarpiu turi reguliariai tikrinti joms kylančią riziką, kad pavojus šių darbuotojų sveikatai ar saugumui, pavyzdžiui, tam tikrų medžiagų, kaip antai švino, organinių tirpiklių, pesticidų ir antimiotikų, poveikis, būtų sumažintas arba jo būtų išvengta. Iš tiesų, tam tikras nurodytų medžiagų

kiekis patenka į motinos pieną, ir preziumuojama, kad vaikas joms ypač jautrus. Šiose rekomendacijose taip pat nurodyta, kad tam tikrais atvejais gali prireikti profesionalių sveikatos darbe specialistų konsultacijų.

- 50 Be to, minėtų rekomendacijų 13–35 puslapiuose pateiktos dvi išsamios lentelės. Pirmoji lentelė susijusi su bendrosiomis rizikomis, situacijomis ir pavojais, su kuriais susiduria dauguma nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų. Antros lentelės „Konkretūs pavojai“ įžangoje pažymėta: kadangi nėštumas – tai dinaminė būklė, susijusi su nuolatiniais pokyčiais ir raida, tos pačios darbo sąlygos skirtingoms moterims gali kelti skirtingų sveikatos ir saugos klausimų skirtingais nėštumo etapais, taip pat grįžus į darbą po gimdymo ir maitinant krūtimi. Kai kurias problemas galima numatyti ir jos pasireiškia bendrai, kitos priklauso nuo individualių aplinkybių ir asmeninės sveikatos istorijos.
- 51 Taigi iš rekomendacijų matyti, jog tam, kad maitinančios krūtimi darbuotojos darbo vietoje patiriamos rizikos įvertinimas pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalį būtų atliktas tinkamai, turi būti konkrečiai išnagrinėta atitinkamos darbuotojos asmeninė situacija, kad būtų galima nustatyti, ar jos arba jos vaiko sveikatai arba saugai kyla kokia rizika.
- 52 Antra, reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos norint užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.
- 53 Šios direktyvos 19 straipsnio 4 dalies a punkte, be kita ko, nustatyta, kad atvejams, kuriems taikoma Direktyva 92/85, kiek tai susiję su diskriminacija dėl lyties, taikomos to paties straipsnio 1 dalyje numatytos įrodinėjimo pareigos perkėlimo taisyklės.
- 54 Vadinasi, svarbu nustatyti, ar situacijoje, kaip antai nagrinėjamoje pagrindinėje byloje, gali būti pripažinta diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2006/54.
- 55 Šiuo klausimu reikia pabrėžti, kad pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktą diskriminacija apima, visų pirma, „bet kokią mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal [Direktyvą 92/85]“.
- 56 Kaip numatyta Direktyvos 92/85 1 straipsnyje, jos tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga.
- 57 Kaip Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, Sąjungos teisės nuostatomis, reglamentuojančiomis moterų ir vyrų lygybę nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi moterų teisių srityje, siekiama apsaugoti darbuotojas iki ir po gimdymo (2010 m. lapkričio 11 d. Sprendimo *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, 68 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 58 Be to, iš Direktyvos 92/85 keturioliktos konstatuojamosios dalies ir 8 straipsnio matyti, kad „dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų pažeidžiamumo yra būtina suteikti joms teisę į mažiausiai 14 nepertraukiamų savaitių motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, o bent dviejų savaitių motinystės atostogas, suteikiamos prieš ir (arba) po gimdymo, yra privalomos“. Taigi motinystės atostogos numatytos siekiant apsaugoti nėščias, neseniai pagimdžiusias ir krūtimi maitinančias darbuotojas.

- 59 Darytina išvada, kad krūtimi maitinančios moters būklė glaudžiai susijusi su motinyste ir konkrečiai su „nėštum[u] arba motinystės atostog[omis]“, tad krūtimi maitinančios darbuotojos turi būti saugomos taip pat kaip ir nėščios arba neseniai pagimdžiusios darbuotojos.
- 60 Todėl mažiau palankus požiūris į darbuotoją, pagrįstas jos, kaip krūtimi maitinančios darbuotojos, padėtimi, laikytinas patenkančiu į Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punkto taikymo sritį ir todėl pripažintinas tiesiogine diskriminacija dėl lyties.
- 61 Šiomis aplinkybėmis reikia pažymėti, kad dėl nėštumo ir motinystės apsaugos Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalimi, išsaugant valstybių narių teisę palikti galioti arba nustatyti naujas moterų apsaugai skirtas teisės nuostatas, pagal vienodo požiūrio į abi lytis principą pripažįstamas, pirma, moters biologinės būklės apsaugos per nėštumą ir po jo ir, antra, moters ir jos vaiko ypatingo ryšio po gimdymo apsaugos teisėtumas (2010 m. rugsėjo 30 d. Sprendimas *Roca Álvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 62 Kaip pažymėjo generalinė advokatė savo išvados 57 punkte, kai krūtimi maitinančiai darbuotojai darbo vietoje kylanti rizika neįvertinta pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalies reikalavimus, atitinkama darbuotoja ir jos vaikas netenka apsaugos, kuri jiems užtikrinama pagal šią direktyvą, nes jiems kyla potenciali rizika, kuri nebuvo teisingai nustatyta vertinant atitinkamos darbuotojos darbo vietoje patiriamą riziką. Šiuo atžvilgiu krūtimi maitinanti darbuotoja neturi būti traktuojama taip pat kaip bet kuris kitas darbuotojas, nes dėl jos ypatingos padėties darbdavys privalo su ja elgtis kitaip.
- 63 Todėl aplinkybė, kad krūtimi maitinančios darbuotojos darbo keliami rizika nebuvo įvertinta pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalies reikalavimus, laikytina mažiau palankiu požiūriu į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, ir pripažintina, kaip matyti iš šio sprendimo 60 punkto, tiesiogine diskriminacija dėl lyties, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktą.
- 64 Pagal Direktyvos 2006/54 14 straipsnį ši diskriminacija patenka į šia direktyva nustatyto draudimo taikymo sritį tiek, kiek ji susijusi su atitinkamos darbuotojos užimtumu ir darbo sąlygomis, kaip tai suprantama pagal šio straipsnio 1 dalies c punktą. Iš tikrųjų, iš Direktyvos 92/85 5 straipsnio matyti, kad atlikus šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje nurodytą įvertinimą ir konstatavus, kad šios darbuotojos saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba gali būti padarytas poveikis maitinimui krūtimi, turi būti pakeistos darbuotojos darbo sąlygos ir (arba) darbo laikas, darbo vieta arba jai turi būti suteiktos atostogos visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti.
- 65 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ji taikytina situacijoje, kaip antai nagrinėjamoje pagrindinėje byloje, kurioje maitinanti krūtimi darbuotoja nacionaliniame teisme arba kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, remdamasi tuo, kad jis nebuvo atliktas vadovaujantis Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalimi.

### **Dėl antrojo–ketvirtojo prejudicinių klausimų**

- 66 Antruoju–ketvirtuoju prejudiciniais klausimais, kaip jie performuluoti šio sprendimo 43 punkte, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalies taikymo situacijoje, kokia susiklostė pagrindinėje byloje, sąlygas.

- 67 Šiuo klausimu svarbu pažymėti, kad šioje nuostatoje numatytos įrodinėjimo taisyklės netaikytinos tada, kai atitinkama darbuotoja prašo pakeisti darbo sąlygas, arba tada, kai ji dėl rizikos natūraliam maitinimui krūtimi mokamos piniginės išmokos reikalauja įvertinti jos darbo vietoje patiriamą riziką pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalį. Šios taisyklės taikytinos vėliau, kai atitinkama darbuotoja teismui ar kitai kompetentingai institucijai apskundžia sprendimą dėl šios rizikos vertinimo.
- 68 Vadinasi, pagal Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalį darbuotoja, mananti esanti nukentėjusi, nes jai nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, turi nurodyti teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes ar pateikti įrodymų, leidžiančių daryti prielaidą, kad būta tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos (šiuo klausimu žr. 2011 m. liepos 21 d. Sprendimo *Kelly*, C-104/10, EU:C:2011:506, 29 punktą).
- 69 Esant tokiai situacijai, kaip nagrinėjamoji pagrindinėje byloje, tai reiškia, kad atitinkama darbuotoja teismui ar kitai atitinkamos valstybės narės kompetentingai institucijai turi nurodyti aplinkybes arba pateikti įrodymų, galinčių įrodyti, kad jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas nebuvo atliktas vadovaujantis Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalimi, todėl ji buvo diskriminuojama.
- 70 Tik tuo atveju, jeigu atitinkama darbuotoja nurodo tokias aplinkybes arba pateikia tokių įrodymų, įrodinėjimo pareiga pereina atsakovui, kuris turi įrodyti, kad nebuvo pažeistas nediskriminavimo principas (šiuo klausimu žr. 2011 m. liepos 21 d. Sprendimo *Kelly*, C-104/10, EU:C:2011:506, 30 punktą).
- 71 Nagrinėjamu atveju reikia pažymėti, kad E. Otero Ramos pateiktame jos tiesioginės vadovės, t. y. ligoninės Skubiosios pagalbos skyriaus direktorės, pasirašytame rašte, atrodo, pagrįstai nurodyta, kad jos darbas šiame skyriuje kelia fizinio, cheminio, biologinio ir psichosocialinio pobūdžio pavojų maitinimui krūtimi, taigi, atrodo, gali paneigti INSS sprendime nurodytą jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, kurį minėta darbuotoja ginčija.
- 72 Kaip pažymėjo generalinė advokatė savo išvados 46 ir 47 punktuose, dokumentuose, kuriais paremtas šis įvertinimas, nenurodyti motyvai, kuriais remdamasi INSS priėjo prie išvadų.
- 73 Šiomis aplinkybėmis reikia pažymėti, kad *a priori* E. Otero Ramos pateiktas laiškas laikytinas įrodymu, kad jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas nebuvo atliktas konkrečiai išnagrinėjus jos asmeninę situaciją, ir kad, kaip matyti iš šio sprendimo 51 punkto, toks įvertinimas nebuvo atliktas vadovaujantis Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalies reikalavimais. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis kompetentingas pagal nacionalinio proceso taisykles vertinti nagrinėjamos bylos faktus ir reikšmingus įrodymus, turi patikrinti, ar taip iš tiesų yra pagrindinėje byloje.
- 74 Tuomet atsakovei teks įrodyti, kad Direktyvos 92/85 4 straipsnyje numatytas rizikos vertinimas buvo atliktas pagal šioje nuostatoje nustatytus reikalavimus, atsižvelgiant į tai, kad dokumentai, kaip antai darbdavio deklaracija, pagal kurią darbas laikomas „nerizikingu“, kartu su pareiškimu, jog atitinkama darbuotoja yra „tinkama“ darbui, nepaaiškinus, kaip juose pagrindžiamos tokios išvados, negali savaime paneigti neginčijamos prezumpcijos, kad taip yra. Priešingu atveju tiek minėta nuostata, tiek Direktyvos 2006/54 19 straipsnyje nustatytos įrodinėjimo taisyklės netektų bet kokio veiksmingumo.
- 75 Be to, reikia pažymėti, kad tokios pačios įrodinėjimo taisyklės galioja taikant Direktyvos 92/85 5 straipsnį. Konkrečiai kalbant, jeigu maitinanti krūtimi darbuotoja prašo suteikti atostogas visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai garantuoti ir sveikatai apsaugoti, ir nurodo aplinkybes, dėl kurių negalėjo būti imtasi šio straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytų apsaugos priemonių, t. y. darbo sąlygų pakeitimo arba perkėlimo į kitą darbą, darbdavys turi įrodyti, kad techniškai arba objektyviai šių priemonių galėjo būti imtasi ir kad to buvo galima pagrįstai reikalauti.

76 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį–ketvirtąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad situacijoje, kaip antai nagrinėjamoje pagrindinėje byloje, atitinkama darbuotoja turi įrodyti aplinkybes, leidžiančias teigti, kad jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas nebuvo atliktas pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalyje nustatytus reikalavimus, ir leidžiančias preziumuoti tiesioginės diskriminacijos dėl lyties, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2006/54, buvimą, o tą turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Tuomet atsakovė turės įrodyti, kad minėtas rizikos vertinimas buvo atliktas pagal šioje nuostatoje nustatytus reikalavimus, taigi kad nediskriminavimo principas nebuvo pažeistas.

### Dėl bylinėjimosi išlaidų

77 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (penktoji kolegija) nusprendžia:

- 1. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo 19 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ji taikytina situacijoje, kaip antai nagrinėjamoje pagrindinėje byloje, kurioje maitinanti krūtimi darbuotoja nacionaliniame teisme arba kitoje kompetentingoje atitinkamos valstybės narės institucijoje ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą, remdamasi tuo, kad jis nebuvo atliktas vadovaujantis 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo 4 straipsnio 1 dalimi.**
- 2. Direktyvos 2006/54 19 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad situacijoje, kaip antai nagrinėjamoje pagrindinėje byloje, atitinkama darbuotoja turi įrodyti aplinkybes, leidžiančias teigti, kad jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimas nebuvo atliktas pagal Direktyvos 92/85 4 straipsnio 1 dalyje nustatytus reikalavimus, ir leidžiančias preziumuoti tiesioginės diskriminacijos dėl lyties, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2006/54, buvimą, o tą turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas. Tuomet atsakovė turės įrodyti, kad minėtas rizikos vertinimas buvo atliktas pagal šioje nuostatoje nustatytus reikalavimus, taigi kad nediskriminavimo principas nebuvo pažeistas.**

Parašai.