



Teismo praktikos rinkinys

Byla C-531/15

Elda Otero Ramos
prieš
Servicio Galego de Saúde
ir
Instituto Nacional de la Seguridad Social

(*Tribunal Superior de Justicia de Galicia* prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„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“

Santrauka – 2017 m. spalio 19 d. Teisingumo Teismo (penktoji kolegija) sprendimas

Socialinė politika — Darbuotojai vyrai ir moterys — Įsidarbinimas ir darbo sąlygos — Vienodas požiūris — Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktas — Taikymo sritis — Mažiau palankus požiūris į darbuotoją, pagrįstas jos, kaip krūtimi maitinančios darbuotojos, padėtimi — Įtraukimas — Įrodinėjimo pareiga diskriminacijos byloje — Taikymas byloje, kurioje krūtimi maitinanti darbuotoja ginčija jos darbo vietoje kylančios rizikos įvertinimą — Įrodinėjimo taisyklių taikymas

(Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktas ir 19 straipsnio 1 dalis; Tarybos direktyvos 92/85 14 konstatuojamoji dalis ir 4 straipsnio 1 dalis 8 straipsnis)

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.

Šiuo klausimu reikia pabrėžti, kad pagal Direktyvos 2006/54 2 straipsnio 2 dalies c punktą diskriminacija apima, visų pirma, „bet kokį mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų, kaip tai suprantama pagal [Direktyvą 92/85]“.

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 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

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 savaičių motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, o bent dviejų savaičių motinystės atostogos, suteikiamos prieš ir (arba) po gimdymo, yra privalomos“. Taigi motinystės atostogos numatytos siekiant apsaugoti nėščias, neseniai pagimdžiusias ir krūtimi maitinančias darbuotojas.

Darytina išvada, kad krūtimi maitinančios moters būklė glaudžiai susijusi su motinyste ir konkrečiai su „nėštumu arba motinystės atostogomis“, tad krūtimi maitinančios darbuotojos turi būti saugomos taip pat kaip ir nėščios arba neseniai pagimdžiusios darbuotojos.

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.

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.

(žr. 55, 57–60, 65, 76 punktus ir rezoliucinės dalies 1 ir 2 punktus)