



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (piektā palāta)

2017. gada 19. oktobrī\*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 92/85/EEK – 4. panta 1. punkts – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Strādājoša sieviete, kas bērnu baro ar krūti – Darba vietas radīto risku novērtējums – Attiecīgās darbinieces veikta apstrīdēšana – Direktīva 2006/54/EK – 19. pants – Vienlīdzīga attieksme – Diskriminācija dzimuma dēļ – Pierādīšanas pienākums

Lietā C-531/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstākā tiesa, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 17. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 8. oktobrī, tiesvedībā

***Elda Otero Ramos***

pret

***Servicio Galego de Saúde,***

***Instituto Nacional de la Seguridad Social.***

TIESA (piektā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*], tiesneši – priekšsēdētāja vietnieks A. Ticano [*A. Tizzano*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], M. Bergere [*M. Berger*] un F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents),

ģenerālvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretāre M. Ferreira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2016. gada 19. oktobra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Elda Otero Ramos* vārdā – *F. López López, abogado,*
- *Servicio Galego de Saúde* vārdā – *S. Carballo Marcote, letrada,*
- *Instituto Nacional de la Seguridad Social* vārdā – *A. Lozano Mostazo* un *P. García Perea, letradas,*
- Spānijas valdības vārdā – *A. Gavela Llopis* un *V. Ester Casas, pārstāves,*

\* Tiesvedības valoda – spāņu.

– Eiropas Komisijas vārdā – *J. Guillem Carrau*, kā arī *C. Valero*, *A. Szmytkowska* un *I. Galindo Martín*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2017. gada 6. aprīļa tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV 2006, L 204, 23. lpp.), 19. pantu, kā arī Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (OV 1992, L 348, 1. lpp.), 5. panta 3. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *Elda Otero Ramos* un *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* (Valsts sociālā nodrošinājuma iestāde, Spānija, turpmāk tekstā – “*INSS*”) un *Servicio Galego de Saúde* (Galisijas Veselības aprūpes dienests, Spānija) par atteikumu izsniegt apliecinājumu tam, ka ar ieinteresētās personas amatu saistīto uzdevumu izpilde radītu risku viņas bērna barošanai ar krūti, lai tiktu piešķirts materiālais pabalsts sakarā ar risku barošanas ar krūti laikā.

### Atbilstošie tiesību akti

#### Savienības tiesības

##### *Direktīva 92/85*

- 3 Direktīvas 92/85 preambulas pirmajā, astotajā līdz vienpadsmitajā un četrpadsmitajā apsvērumā ir noteikts:

“tā kā [EK] līguma 118.a pantā paredzēts, ka Padome direktīvās nosaka minimālās prasības, lai, jo īpaši darba vidē, veicinātu uzlabojumus darbinieku drošībā un veselības aizsardzībā;

[..]

tā kā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, daudzējādā ziņā uzskata par īpašu riska grupu un ir jāveic pasākumi attiecībā uz viņu drošību un veselības aizsardzību;

tā kā drošības un veselības aizsardzības pasākumi attiecībā uz strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, nedrīkstētu būt nelabvēlīgi sievietēm darba tirgū, ne arī kaitēt direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm;

tā kā daži darbību veidi strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, var radīt īpašu risku tikt pakļautām bīstamam faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai; tā kā tādēļ šādu risku iespējamība jānovērtē, un novērtējuma rezultāts jāpaziņo strādājošām sievietēm un/vai viņu pārstāvjiem;

tā kā turklāt, ja minētā novērtējuma rezultāti norāda, ka pastāv risks, kas var negatīvi ietekmēt strādājošas sievietes drošību vai veselību, būtu jāparedz noteikumi šādas darbinieces aizsardzībai;

[..]

tā kā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir mazāk aizsargātas, viņām jāpiešķir tiesības uz vismaz 14 nedēļas ilgu nepārtrauktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām, kā arī obligāti jāpiešķir vismaz divas nedēļas ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums pirms un/vai pēc dzemdībām;

[..].”

4 Direktīvas 92/85 1. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

“1. Šīs direktīvas, kas ir desmitā atsevišķā direktīva [Padomes 1989. gada 12. jūnija] Direktīvas 89/391/EEK [par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV 1989, L 183, 1. lpp.),] 16. panta 1. punkta nozīmē, mērķis ir īstenot pasākumus, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.

2. Direktīvas [89/391] noteikumus, izņemot tās 2. panta 2. punktu, pilnībā piemēro visai 1. punktā minētai jomai, neskarot jebkādus stingrākus un/vai īpašus šajā direktīvā ietvertos noteikumus.”

5 Šīs direktīvas 2. pantā “Definīcijas” ir noteikts:

“Šajā direktīvā:

[..]

c) strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, ir strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, kā noteikts valsts tiesību aktos un/vai saskaņā ar valsts praksi, un kura informē darba devēju par savu stāvokli saskaņā ar minētajiem tiesību aktiem un/vai praksi.”

6 Minētās direktīvas 3. pantā ir paredzēts:

“1. Apspriežoties ar dalībvalstīm, un ar Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības padomdevējas komitejas palīdzību Komisija izstrādā vadlīnijas par to, kā novērtēt ķīmiskus, fizikālus un bioloģiskus faktorus un rūpnieciskos procesus, kurus uzskata par bīstamiem 2. pantā definēto darbinieču drošībai vai veselībai.

Pirmajā daļā minētās vadlīnijas attiecas arī uz darba kustībām un pozām, garīgu un fizisku nogurumu, kā arī uz citiem fiziskās un garīgās slodzes veidiem, kas saistīti ar darbu, ko veic 2. pantā definētās darbinieces.

2. Šā panta 1. punktā minētās vadlīnijas paredzētas, lai uz to pamata varētu veikt 4. panta 1. punktā minēto novērtējumu.

Tālab dalībvalstīm šīs vadlīnijas jā dara zināmas visiem darba devējiem un visām strādājošām sievietēm un/vai viņu pārstāvjiem attiecīgajā dalībvalstī.”

- 7 Direktīvas 92/85 3. pantā minētās vadlīnijas – redakcijā, kurai ir nozīme šajā lietā, – ir iekļautas Komisijas 2000. gada 20. novembra paziņojumā par vadlīnijām par to, kā novērtēt ķīmiskus, fizikālus un bioloģiskus faktorus un rūpnieciskos procesus, kurus uzskata par bīstamiem 2. pantā definēto darbinieču drošībai vai veselībai (COM(2000) 466, galīgā redakcija/2; turpmāk tekstā – “vadlīnijas”).
- 8 Attiecībā uz risku novērtējumu un darbinieku informēšanu par šo novērtējumu Direktīvas 92/85 4. pantā ir noteikts:

“1. Sakarā ar visām darbībām, kuras varētu būt saistītas ar īpašu risku tikt pakļautai to faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai, kuru neizsmeļošs uzskaitījums sniegts I pielikumā, darba devējs novērtē šīs iedarbības raksturu, pakāpi un ilgumu uz 2. pantā definētajām darbiniecēm attiecīgajā uzņēmumā un/ vai organizācijā, novērtējot to tieši vai izmantojot [Direktīvas 89/391] 7. pantā minētos aizsardzības un profilakses dienestus, lai:

- novērtētu visus riskus, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, kā arī visu iespējamo ietekmi uz 2. pantā minēto strādājošu sieviešu grūtniecību vai barošanu ar krūti,
- pieņemt lēmumu par to, kādi pasākumi būtu jāveic.

2. Neierobežojot [Direktīvas 89/391] 10. pantu, 2. pantā definētās darbinieces un darbinieces, kas varētu būt kādā no 2. pantā minētajām situācijām, attiecīgajā uzņēmumā un/vai organizācijā un/vai viņu pārstāvjus informē par 1. punktā minētā novērtējuma rezultātiem un par visiem pasākumiem, kas veicami attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā.”

- 9 Attiecībā uz risku novērtējuma sekām šīs direktīvas 5. panta 1.–3. punktā ir paredzēts:

“1. Neierobežojot [Direktīvas 89/391] 6. pantu, ja 4. panta 1. punktā minētā novērtējuma rezultāti atklāj risku, kas var negatīvi ietekmēt drošību vai veselību, vai ietekmi uz 2. pantā definēto darbinieču grūtniecību vai barošanu ar krūti, tad darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, uz laiku mainot attiecīgās darbinieces darba apstākļus un/vai darba laiku, viņa netiek pakļauta šādam riskam.

2. Ja attiecīgās darbinieces darba apstākļu un/vai darba laika maiņa tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, darba devējs veic vajadzīgos pasākumus, lai attiecīgo darbinieci pārceltu citā darbā.

3. Ja attiecīgās darbinieces pārcelšana citā darbā tehniski un/vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, tad saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai valsts praksi attiecīgajai darbiniecei piešķir atvaļinājumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošībai vai veselības aizsardzībai.”

- 10 Minētās direktīvas 12. pantā “Tiesību aizsardzība” ir noteikts:

“Dalībvalstis savās tiesību sistēmās ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visas darbinieces, kas uzskata, ka viņu tiesības ir aizskartas, jo nav izpildītas šīs direktīvas prasības, varētu celt prasību tiesā un/vai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi izmantot citu kompetentu iestāžu palīdzību.”

### ***Direktīva 2006/54***

- 11 Direktīvas 2006/54 1. pantā “Mērķis” ir paredzēts:

“Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

- a) piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai;
- b) darba nosacījumiem, tostarp darba samaksu;
- c) nodarbinātības sociālā nodrošinājuma sistēmām.

Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras.”

12 Šīs direktīvas 2. pantā “Definīcijas” ir noteikts:

“1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- a) “tieša diskriminācija”: ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;
- b) “netieša diskriminācija”: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;

[..]

2. Šajā direktīvā diskriminācija ietver:

[..]

- c) jebkuru mazāk labvēlīgu attieksmi pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas [92/85] nozīmē.”

13 Minētās direktīvas 14. panta 1. punktā diskriminācijas aizliegums tostarp ir attiecināts uz darba nosacījumiem, un tajā ir paredzēts:

“Ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

- c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī darba samaksu, kā noteikts [EK līguma] 141. pantā;

[..].”

14 Attiecībā uz pierādīšanas pienākumu un piekļuvi tiesai tiešas vai netiešas diskriminācijas gadījumā šīs pašas direktīvas 19. panta 1. un 4. punktā ir noteikts:

“1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.

[..]

4. 1., 2. un 3. punktu arī piemēro:

- a) situācijās, uz kurām attiecas [EK līguma] 141. pants, kā arī Direktīva [92/85] un [Padomes 1996. gada 3. jūnija] Direktīva 96/34/EK [par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV 1996, L 145, 4. lpp.)], ciktāl tas attiecas uz diskrimināciju, kas pamatojas uz dzimumu;
- b) jebkurām civilajām vai administratīvajām procedūrām attiecībā uz valsts vai privāto sektoru, kas saskaņā ar valsts likumiem paredz kompensācijas līdzekļus, ievērojot a) apakšpunktā minētos pasākumus, izņemot ārpustiesas procedūras, kas ir brīvprātīga rakstura vai ir paredzētas valsts tiesību aktos.

[..]”

- 15 Direktīvas 2006/54 28. pantā ir noteikts, ka šī direktīva nav šķērslis tiesību normām par sievietes aizsardzību, it īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti, un ka tā ir piemērojama, neskarot Direktīvu 96/34 un 92/85 normas.

### Spānijas tiesības

- 16 Ar riskiem barošanas ar krūti laikā saistītais sociālā nodrošinājuma pabalsts Spānijas tiesību sistēmā tika iekļauts ar 2007. gada 22. marta *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Konstitutīvais likums 3/2007 par sieviešu un vīriešu faktiski līdztiesību; 2007. gada 23. marta *BOE* Nr. 71, 12611. lpp.; turpmāk tekstā – Likums 3/2007”).
- 17 Likuma 3/2007 mērķis ir veicināt sieviešu integrāciju darba tirgū, tām ļaujot savietot profesionālo dzīvi ar savu privāto un ģimenes dzīvi.
- 18 Ar šī likuma 12. papildu noteikumu tika izdarīti grozījumi 1995. gada 8. novembra *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (Likums 31/1995 par profesionālo risku novēršanu; 1995. gada 10. novembra *BOE* Nr. 269, 32590. lpp.; turpmāk tekstā – “Likums 31/1995”) 26. pantā, tādējādi ieviešot darbinieču un jaundzimušo aizsardzību riska situācijās, ar kurām tās saskārušās dabiskas bērna barošanas ar krūti laikā, ja darba nosacījumi var negatīvi ietekmēt darbinieces vai bērna veselību.
- 19 Likuma 31/1995 26. pants ir formulēts šādi:

“1. Veicot šā likuma 16. pantā minēto risku [darbinieku drošībai vai veselībai] novērtēšanu, ir jānosaka strādājošu grūtnieču vai sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā, pakļautības bīstamiem faktoriem, procesiem vai darba apstākļiem, kas var negatīvi ietekmēt darbinieču vai augļa veselību, raksturs, pakāpe un ilgums sakarā ar jebkādam darbībām, kas var radīt īpašu risku. Ja minētā novērtējuma rezultāti atklāj risku drošībai vai veselībai vai iespējamu ietekmi uz iepriekš minēto darbinieču grūtniecību vai barošanu ar krūti, darba devējam ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai novērstu šā riska iedarbību, pielāgojot attiecīgās darbinieces darba apstākļus vai darba laiku.

Vajadzības gadījumā šie pasākumi ietver atbrīvošanu no darba naktī vai darba maiņas.

2. Ja nav iespējams pielāgot darba apstākļus vai darba laiku vai, pat tos mainot, darba apstākļi var negatīvi ietekmēt strādājošas grūtnieces vai augļa veselību, ko, atkarībā no iestādes, ar kuru darba devējs ir noslēdzis līgumu par nelaimes gadījumu un arodslimību riska apdrošināšanu, apliecina *INSS* vai savstarpējas apdrošināšanas sabiedrības medicīnas dienests, Nacionālā veselības dienesta

atbildīgajam ārstam, kurš izmeklē darbinieci, izdodot attiecīgu izziņu, viņa ir jāpārceļ citā darbā vai jāuztic viņai citi uzdevumi, kas atbilst viņas stāvoklim. Šim nolūkam darba devējam pēc apspriešanās ar darba ņēmēju pārstāvjiem ir jā sastāda to darbu apkopojošais saraksts, kas nerada risku.

Amata vai uzdevumu maiņa notiek saskaņā ar noteikumiem un kritērijiem par darba mobilitāti un ir spēkā, līdz darbinieces veselības stāvoklis pieļauj viņas atgriešanos iepriekšējā amatā.

[..]

3. Ja darbinieces pārceļšana citā darbā tehniski vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ, tad saskaņā ar [1995. gada 24. marta *Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa likumdevīgais dekrēts 1/1995 par Darba likuma konsolidētā teksta apstiprināšanu; *BOE* Nr. 75, 1995. gada 29. marts, 9654. lpp.),] 45. panta 1. punkta d) apakšpunktu attiecīgajai darbiniecei sakarā ar grūtniecības laikā pastāvošo risku ir tiesības apturēt savu darba līgumu uz laiku, kas vajadzīgs viņas drošības vai veselības aizsardzībai, kamēr viņa nespēj atgriezties savā iepriekšējā amatā vai citā darbā, kas atbilstu viņas stāvoklim.

4. Šā panta 1. un 2. punkta noteikumi attiecas arī uz barošanu ar krūti, ja tās laikā darba apstākļi var negatīvi ietekmēt sievietes vai bērna veselību, ko, atkarībā no iestādes, ar kuru darba devējs ir noslēdzis līgumu par nelaimes gadījumu un arodslimību riska apdrošināšanu, apliecina [*INSS*] medicīnas dienests, Nacionālā veselības dienesta atbildīgajam ārstam, kurš izmeklē darbinieci vai bērnu, izdodot attiecīgu izziņu. Ja pastāv šā panta 3. punktā minētie apstākļi, tad saskaņā ar [Karaļa likumdevīgā dekrēta 1/1995] 45. panta 1. punkta d) apakšpunktu attiecīgajai darbiniecei ir tiesības apturēt savu darba līgumu sakarā ar risku, barojot ar krūti bērnus, kas jaunāki par deviņiem mēnešiem.

[..]”

20 Ar Likuma 3/2007 18. papildu noteikumu tika grozīti Spānijas tiesību akti tā, ka dabiskais barošanas ar krūti laikposms skaidri tiek atzīts par vienu no situācijām, uz kuru attiecas 1994. gada 20. jūnija *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* (Karaļa likumdevīgais dekrēts 1/1994, ar ko tiek apstiprināta Vispārīgā sociālā nodrošinājuma likuma konsolidētā redakcija; *BOE* Nr. 154, 1994. gada 29. jūnijs, 20658. lpp.; turpmāk tekstā – “Vispārīgais sociālā nodrošinājuma likums”).

21 Vispārīgā sociālā nodrošinājuma likuma 135.a pantā ir noteikts:

“Aizsargāta situācija. – Materiālais pabalsts sakarā ar risku barošanas ar krūti laikā pienākas par darba līguma pārtraukuma periodu, ja atbilstīgi Likuma 31/1995 26. panta 4. punktam darbiniece ir jāpārceļ citā darbā, kas atbilstu viņas stāvoklim, bet šī pārceļšana tehniski vai objektīvi nav iespējama vai tā nav pieņemama pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ.”

22 Vispārīgā sociālā nodrošinājuma likuma 135.b pantā ir paredzēts:

“Naudas pabalsti. – Materiālais pabalsts sakarā ar risku barošanas ar krūti laikā tiek piešķirts darbiniecei saskaņā ar noteikumiem, kas šajā likumā ir paredzēti attiecībā uz materiālo pabalstu sakarā ar risku grūtniecības laikā, un tiesības uz to beidzas, bērnam sasniedzot deviņu mēnešu vecumu, izņemot gadījumus, kad darbiniece ātrāk ir atgriezies savā iepriekšējā amatā vai citā darbā, kas atbilstu viņas stāvoklim.”

- 23 Attiecībā uz procesuālajām tiesībām 2011. gada 10. oktobra *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Likums 36/2011 par darba un sociālo lietu tiesām, *BOE* Nr. 245, 106584. lpp., 2011. gada 11. oktobris) 96. panta 2. punktā ir paredzēts:

“Pierādīšanas pienākums diskriminācijas un nelaimes gadījumu darbā gadījumā

[..]

2. Procedūrās attiecībā uz atbildību par nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām par drošību atbildīgajām personām un tām, kas veicina kaitīgo situāciju veidošanos, ir jāpierāda, ka ir veikti pasākumi, kas vajadzīgi, lai novērstu riskus, un ir jāsniedz pierādījumi par jebkādiem citiem faktoriem, kas izslēdz vai mīkstina viņu atbildību. No atbildības nevar izvairīties tādēļ, ka darbinieks ir pieļāvis nelielu kļūdu vai klūdu, kas saistīta ar parastu attiecīgā darba pienākumu izpildi vai ar to radītu uzticību.”

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

- 24 No lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu izriet, ka *E. Otero Ramos* strādā medmāsu amatā *Centro Hospitalario Universitario de A Coruña* (Akoruņas Universitātes slimnīca, Spānija; turpmāk tekstā – “*CHU*”), kas ir Galisijas Veselības aprūpes dienestam pakļauta valsts slimnīca, Neatliekamās palīdzības nodaļā.
- 25 2011. gada 22. decembrī *E. Otero Ramos* piedzima bērns, kurš tika barots ar krūti.
- 26 2012. gada 19. martā *E. Otero Ramos* informēja savu darba devēju, ka viņa savu bērnu baro ar krūti dabiski un ka uzdevumi, kas jāveic viņas amatā, var negatīvi ietekmēt šo barošanu ar krūti un pakļaut riskiem viņas veselību un drošību tostarp saistībā ar sarežģītu darba ritmu maiņu darba, jonizējošā starojuma, slimnīcā iegūtu infekciju un stresa dēļ. Tādējādi viņa iesniedza lūgumu pielāgot darba apstākļus un veikt preventīvas pasākumus.
- 27 2012. gada 10. aprīlī *CHU* vadība izdeva atzinumu, kurā bija norādīts, ka *E. Otero Ramos* darba vieta nerada nekādu risku viņas bērna barošanai ar krūti, un viņas iesniegtais lūgums tika noraidīts.
- 28 2012. gada 8. maijā *E. Otero Ramos* lūdza *Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña* (Valsts sociālā nodrošinājuma iestādes Akoruņas provinces direkcija, Spānija) sniegt medicīnisko izziņu, ar ko tiktu atzīts, ka pastāv risks viņas bērna barošanai ar krūti, lai saņemtu materiālo pabalstu sakarā ar risku bērna barošanas ar krūti laikā.
- 29 *INSS* Akoruņas provinces direkcija, izskatot šo lūgumu, ņēma vērā, pirmkārt, *CHU* Personālnodaļas vadītāja paziņojumu, kurā apliecināts, ka *E. Otero Ramos* darba vieta, proti, medmāsu neatliekamās ātrās palīdzības dienestā amats ir iekļauts apkopojošajā to amatu sarakstā, kurus, iepriekš konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, *CHU* ir izslēgusi no riska grupas. Otrkārt, tā ir ņēmusi vērā Profilaktiskās medicīnas un arodrisku novēršanas nodaļas ārsta izdoto izziņu, kurā ir apstiprināts, ka *E. Otero Ramos* ir tikusi izmeklēta, un atzīts, ka viņa ir spējīga veikt ar savu amatu saistītos pienākumus.
- 30 Pamatojoties uz šiem dokumentiem, 2012. gada 10. maija lēmumā *INSS* uzskatīja, ka nav pierādīts, ka *E. Otero Ramos* darba vieta radītu risku viņas bērna barošanai ar krūti, un līdz ar to noraidīja viņas lūgumu.
- 31 2012. gada 11. jūlijā *E. Otero Ramos* par šo lēmumu cēla prasību *Juzgado de lo Social No 2 de A Coruña* (Akoruņas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 2, Spānija), apgalvojot, ka viņas darba vieta rada risku viņas bērna barošanai ar krūti. Savas pārsūdzības pamatojumam viņa iesniedza vēstuli, ko ir



parakstījusi viņas tiešā priekšniece, proti, *CHU* neatliekamās palīdzības nodaļas vadītāja, un kurā būtībā ir norādīts, ka medmāsu darbs šajā nodaļā rada fiziskus, ķīmiskus, bioloģiskus un psihosociālus riskus kā darbiniecei, kas savu bērnu baro ar krūti, tā arī viņas bērnam.

- 32 Ar 2013. gada 24. oktobra nolēmumu minētā tiesa noraidīja *E. Otero Ramos* celto prasību tādēļ, ka neesot ticis pierādīts, ka viņas darba vieta rada apgalvotos riskus. Šī tiesa turklāt uzskatīja, ka tai iesniegtais strīds ir līdzīgs citām lietām, kurās gan *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija), gan iesniedzējtiesa, *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstākā tiesa, Spānija) bija izmantojušas stingru pieeju, izvērtējot pierādījumus saistībā ar riska pastāvēšanu, kas pamatotu pabalsta piešķiršanu, un ka šajā lietā nepastāv neviens jauns apstāklis, lai būtu pamatoti no tās atkāpties.
- 33 *E. Otero Ramos* par šo nolēmumu iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā.
- 34 Šai tiesai būtībā rodas jautājums, vai ir iespējams piemērot noteikumus par pierādīšanas pienākumu, kas iekļauti Direktīvas 2006/54 19. pantā, lai pierādītu, ka pastāv riska situācija bērna barošanas ar krūti laikā Likuma 31/1995 26. panta 3. punkta izpratnē, ar kuru valsts tiesībās ir transponēts Direktīvas 92/85 5. panta 3. punkts.
- 35 Iesniedzējtiesas skatījumā minētie noteikumi ir piemērojami šādam jautājumam, jo Direktīvas 92/85 5. panta 3. punktā minētais atvaļinājums var tikt kvalificēts kā “nodarbinātības un darba nosacījumi” Direktīvas 2006/54 14. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Tas, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunktu diskriminācija šīs direktīvas nozīmē ir jebkura mazāk labvēlīga attieksme pret sievietēm saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tāpat liecinot par labu šādai interpretācijai.
- 36 Pieņemot, ka Direktīvas 2006/54 19. pants ir piemērojams tādai lietai kā pamatlīta, iesniedzējtiesa jautā, kā šie noteikumi ir jāpiemēro un it īpaši – kā pierādīšanas pienākums būtu jāsadala starp pamatlītas pusēm. Konkrēti, iesniedzējtiesa jautā, pirmkārt, vai izziņa, ko ir uzrakstījusi attiecīgās darbinieces tiešā priekšniece un kurā ir konstatēti riski barošanai ar krūti, ir netiešs pierādījums, kas ļauj pieņemt, ka pastāv diskriminācija dzimuma dēļ šīs tiesību normas izpratnē, un, otrkārt, vai ar no riskiem brīvu amatu apkopojamo sarakstu, ko ir izstrādājis darba devējs, kopā ar profilaktiskās medicīnas dienesta izdotu izziņu, kurā bez detalizēta skaidrojuma ir atzīts, ka minētā darbiniece ir darbaspējīga, ir pietiekami, lai pierādītu, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.
- 37 Gadījumā, ja pastāvētu netieši pierādījumi apgalvotajiem riskiem, tāpat rastos jautājums, kuram – darbiniecei, kas bērnu baro ar krūti, vai darba devējam – ir jāpierāda, ka šīs darbinieces darba apstākļu vai darba laika pielāgošana nav iespējama vai ka, pat ja tā tiktu īstenota, strādājošās sievietes, kas baro bērnu ar krūti, darba apstākļi var negatīvi ietekmēt viņas vai bērna veselību Likuma 31/1995 26. panta 2. punkta izpratnē, ar kuru transponēts Direktīvas 92/85 5. panta 2. punkts, un ka darbinieces pārceļšana citā darbā tehniski vai objektīvi nav iespējama vai nav saprātīgi to lūgt no darba devēja pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ šī likuma 26. panta 3. punkta, ar ko ir transponēts Direktīvas 92/85 5. panta 3. punkts, izpratnē.
- 38 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de Galicia* (Galisijas Augstākā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai Direktīvas [2006/54] 19. pantā paredzētie noteikumi par pierādīšanas pienākumu ir piemērojami attiecībā uz risku barošanas ar krūti laikā, kas minēts [Likuma 31/1995] 26. panta 4. punktā, skatot to kopā ar tā 3. punktu, kurš pieņemts, lai transponētu [Direktīvas 92/85] 5. panta 3. punktu Spānijas tiesību aktos?”

- 2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai riska pastāvēšana barošanas ar krūti laikā, strādājot par medmāsu slimnīcas neatliekamās palīdzības dienestā, ja šo risku apliecina pamatots ziņojums, ko izdevis ārsts, kurš vienlaikus ir neatliekamās palīdzības nodaļas, kurā darbiniece strādā, vadītājs, ir uzskatāms par faktu, pēc kura var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija direktīvas 2006/54 19. panta izpratnē?
- 3) Ja atbilde uz otro jautājumu ir apstiprinoša, vai par pierādītiem un neapstrīdamiem, nolūkā apstiprināt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums [direktīvas] 19. panta izpratnē, ir uzskatāmi apstākļi, ka darbinieces ieņemamais amats, pamatojoties uz amatu sarakstu, ko izstrādājis darba devējs, iepriekš konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem, ir tāds, saistībā ar kuru nepastāv risks, un ka profilaktiskās medicīnas un arodrisku novēršanas dienests ir izdevis izziņu, atzīstot [darbinieci] par darbspējīgu, nevienu no minētajiem dokumentiem precīzāk nenorādot, uz kāda pamata ir izdarīti šādi secinājumi?
- 4) Ja atbilde uz otro jautājumu ir apstiprinoša un atbilde uz trešo jautājumu ir noliedzīga, – ja ir konstatēts, ka šā darba izpilde rada riskus mātei vai bērnam, kurš tiek barots ar krūti, kurai pusei – darba ņēmējai, kas cēlusi prasību, vai atbildētājam darba devējam – ir pierādīšanas pienākums saskaņā ar [Direktīvas 2006/54] 19. pantu par to, ka darba apstākļu vai darba laika pielāgošana nav iespējama vai ka, neraugoties uz šādu pielāgošanu, darba apstākļi var negatīvi ietekmēt strādājošās grūtnieces vai ar krūti barotā bērna veselību ([Likuma 31/1995] 26. panta 2. punkts, lasot to kopā ar tā paša panta 4. punktu, ar ko ir transponēts [Direktīvas 92/85] 5. panta 2. punkts), un ka tehniski vai objektīvi nav iespējams pārcelt darbinieci uz citu darbu vai ka šāda pārcelšana nevar tikt saprātīgi pieprasīta pienācīgi pamatotu iemeslu dēļ ([Likuma 31/1995] 26. panta 3. punkts, lasot to kopā ar tā paša panta 4. punktu, ar ko ir transponēts [Direktīvas 92/85] 5. panta 3. punkts)?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### Ievada apsvērumi

- 39 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru valstu tiesu un Tiesas sadarbības, kas ir izveidota ar LESD 267. pantu, ietvaros tai ir jāsniedz valsts tiesai noderīga atbilde, kas tai ļautu izspriest tajā izskatāmo lietu. Šajā nolūkā Tiesai vajadzības gadījumā ir jāpārformulē tai iesniegtie jautājumi. Tiesai ir pienākums interpretēt visas Savienības tiesību normas, kas valsts tiesai ir vajadzīgas, lai tā varētu izskatīt attiecīgo lietu, pat ja šīs normas nav nepārprotami norādītas Tiesai iesniegtajos jautājumos (spriedumi, 2013. gada 19. septembris, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 40. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2014. gada 13. februāris, *TSN* un *YTN*, C-512/11 un C-513/11, EU:C:2014:73, 32. punkts).
- 40 Līdz ar to, pat ja formāli iesniedzējtiesa ir jautājusi tikai par Direktīvas 2006/54 19. panta un Direktīvas 92/85 5. panta 2. un 3. punkta interpretāciju, šāds apstāklis nav šķērslis, lai Tiesa sniegtu valsts tiesai Savienības tiesību interpretāciju, kas tai var būt noderīga, izspriežot iztiesājamo lietu, neatkarīgi no tā, vai šī tiesa savu jautājumu formulējumā uz tām atsaukusies. Šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas iesniegtās informācijas, tostarp no lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu pamatojuma, ir tiesības izdalīt tos Savienības tiesību elementus, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (šajā ziņā skat. spriedumus, 2013. gada 19. septembris, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, 41. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2014. gada 13. februāris, *TSN* un *YTN*, C-512/11 un C-513/11, EU:C:2014:73, 33. punkts).
- 41 Šajā gadījumā no lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu un no Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka *E. Otero Ramos* iesniedzējtiesā apstrīd tās darba vietas radīto risku novērtējumu, uz ko ir balstīts *INSS* lēmums, jo tas neesot veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam.

- 42 Ņemot vērā šos apsvērumus, ir jāpārformulē uzdotie jautājumi tādējādi, ka ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir piemērojams tādai situācijai kā pamatlietā esošā, kurā darbiniece valsts tiesā vai jebkādā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentā iestādē apstrīd tās darba vietas radīto risku novērtējumu, kas neesot veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam.
- 43 Apstiprinošas atbildes gadījumā iesniedzējtiesa ar saviem otro līdz ceturto jautājumu jautā, kāda ir Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta piemērošanas tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā kārtība.

### Par pirmo jautājumu

- 44 Lai uz šo jautājumu, kurš ir pārformulēts šā sprieduma 42. punktā, sniegtu lietderīgu atbildi, pirmkārt, ir jāatgādina prasības, kādām ir jāatbilst darbinieces, kas baro bērnu ar krūti, darba vietas radīto risku novērtējumam atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam.
- 45 Šajā saistībā ir jānorāda, ka saskaņā ar Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktu darba devējam tieši vai ar aizsardzības un profilakses dienestu starpniecību ir jānovērtē iedarbības raksturs, pakāpe un ilgums uz šīs direktīvas 2. pantā definētajām darbiniecēm attiecībā uz visām darbībām, kuras varētu būt saistītas ar īpašu risku tikt pakļautai to faktoru, procesu vai darba apstākļu iedarbībai, kuru neizsmēļošs uzskaitījums sniegts I pielikumā. Šis novērtējums tiek veikts, lai varētu tikt izvērtēti visi drošības un veselības riski, kā arī jebkāda ietekme uz grūtniecību vai bērna barošanu ar krūti un lai noteiktu veicamos pasākumus.
- 46 Lai interpretētu Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktu, ir jāņem vērā vadlīnijas, kuras atbilstoši minētas direktīvas 3. panta 2. punktam ir paredzētas, lai uz to pamata varētu veikt 4. panta 1. punktā minēto novērtējumu.
- 47 No Vadlīniju 6. un 7. lpp. izriet, ka risku novērtējums ir “visu profesionālās darbības sastāvdaļu sistēmisks vērtējums”, kas ietver vismaz trīs posmus.
- 48 Pirmais posms ir draudu noteikšana (fiziskie un bioloģiskie faktori, rūpniecības blakusprodukti, kustības un pozas, garīgs un fizisks nogurums, citi fiziskās un garīgās slodzes veidi). Otrais posms paredz to darba ņēmēju kategoriju noteikšanu (strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti), kuras ir pakļautas vienam vai vairākiem no šiem draudiem. Trešais posms, proti, risku novērtējums gan kvalitatīvā, gan kvantitatīvā nozīmē ir “visgrūtākais posms šajā procesā, jo personai, kas veic novērtējumu, jābūt kompetentai un pienācīgi jāņem vērā attiecīgā informācija [..], izmantojot piemērotas metodes, lai spētu secināt, vai apzinātais apdraudējums rada darbiniecēm riska situāciju”.
- 49 Vadlīniju 11. un 12. lpp. ir precizēts, ka “grūtniecēm vai sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai tām, kas bērnu baro ar krūti, var būt atšķirīgi riski”. Runājot it īpaši par sievietēm, kas bērnu baro ar krūti, darba devējiem visā barošanas ar krūti laikā ir regulāri jāveic risku novērtējums, lai novērstu vai samazinātu, cik vien iespējams, šo darbinieču pakļaušanu veselības vai drošības riskiem, tostarp tādiem kā pakļaušana dažām vielām, piemēram, svinam, organiskajiem šķīdinātājiem, pesticīdiem un amitozi izraisošiem medikamentiem. Vairākas no tām nokļūst mātes pienā, un tiek pieņemts, ka bērns pret tām ir īpaši jutīgs. Šajās vadlīnijās ir norādīts arī, ka šajos īpašajos gadījumos var būt nepieciešams arodmedicīnas speciālistu profesionālais atzinums.
- 50 Turklāt minēto vadlīniju 13. – 35. lpp. ir divas detalizētas tabulas. Pirmā attiecas uz to risku, situāciju un vispārējo apdraudējumu novērtējumu, kam tiek pakļauta lielākā daļa grūtnieču, jauno māšu vai ar krūti barojošu māšu. Otrās tabulas “Īpaši apdraudējumi” ievadā ir norādīts, ka, tā kā grūtniecība ir dinamisks stāvoklis, kas ir saistīts ar pastāvīgām izmaiņām un attīstību, vieni un tie paši darba apstākļi var radīt atšķirīgas veselības un drošības problēmas dažādām sievietēm dažādos grūtniecības posmos,

kā arī atgriežoties darbā pēc dzemdībām vai barojot bērnu ar krūti. Dažas no šīm problēmām ir paredzamas un plaši izplatītas, citas būs atkarīgas no konkrētajiem apstākļiem un personiskās medicīniskās vēstures.

- 51 Tādējādi no vadlīnijām izriet, ka, lai izpildītu Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasības, darbinieces, kas baro bērnu ar krūti, darba vietas radīto risku novērtējumā ir jāiekļauj īpašs vērtējums, kurā ņemta vērā attiecīgās darbinieces individuālā situācija, lai varētu noteikt, vai viņas vai bērna drošība un veselība nav pakļauta riskam.
- 52 Otrkārt, ir jāatgādina, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka gadījumā, ja persona, kas uzskata sevi par cietušu tāpēc, ka viņai nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, tad pienākums pierādīt, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, ir atbildētājam.
- 53 Šīs direktīvas 19. panta 4. punkta a) apakšpunktā tostarp ir precizēts, ka noteikumi par apvērstu pierādīšanas pienākumu, kas paredzēti šā paša panta 1. punktā, ir piemērojami arī situācijām, uz kurām attiecas Direktīva 92/85, ja pastāv diskriminācija dzimuma dēļ.
- 54 Līdz ar to ir jānosaka, vai tāda situācija kā pamatlietā aplūkotā ir diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 izpratnē.
- 55 Šajā ziņā ir jāuzsver, ka saskaņā ar Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunktu diskriminācija tostarp “ir jebkura mazāk labvēlīga attieksme pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu [Direktīvas 92/85] nozīmē”.
- 56 Tādējādi, kā ir skaidri paredzēts Direktīvas 92/85 1. pantā, šīs direktīvas mērķis ir pasākumu ieviešana, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.
- 57 Kā Tiesa jau ir nospriedusi, Savienības tiesību normu, kurās regulēta vīriešu un sieviešu vienlīdzība strādājošu grūtnieču, pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu un strādājošu sieviešu, kas baro bērnu ar krūti, tiesību jomā, mērķis ir aizsargāt šīs sievietes pirms un pēc dzemdībām (spriedums, 2010. gada 11. novembris, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 68. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 58 Turklāt no Direktīvas 92/85 preambulas četrpadsmitā apsvēruma un 8. panta izriet, ka, “tā kā strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir mazāk aizsargātas, viņām jāpiešķir tiesības uz vismaz 14 nedēļas ilgu nepārtrauktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām, kā arī obligāti jāpiešķir vismaz divas nedēļas ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums pirms un/vai pēc dzemdībām”. Tātad grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir paredzēts, lai aizsargātu strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti.
- 59 Līdz ar to, tā kā sievietes, kas baro bērnu ar krūti, apstākļi ir cieši saistīti ar maternitāti, it īpaši “ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu”, darbinieces, kas baro bērnu ar krūti, ir jāaizsargā tāpat kā strādājošas grūtnieces vai sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā.
- 60 Tādējādi jebkāda nelabvēlīgāka attieksme pret darbinieci tādēļ, ka viņa ir ar krūti barojoša sieviete, ir jāuzskata par tādu, kas ietilpst Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunkta piemērošanas jomā un tātad ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ.

- 61 Šajā kontekstā ir jānorāda, ka saistībā ar grūtniecības un maternitātes aizsardzību Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka, paredzot dalībvalstīm tiesības saglabāt vai ieviest noteikumus šīs aizsardzības nodrošināšanai, Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punktā attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes starp dzimumiem principu ir atzīta par leģitīmu, pirmkārt, sievietes bioloģiskā stāvokļa aizsardzība grūtniecības laikā un pēc tās un, otrkārt, īpašās saiknes starp sievieti un tās bērnu aizsardzība pēcdzemdību laikposmā (spriedums, 2010. gada 30. septembris, *Roca Álvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 62 Kā secinājumu 57. punktā norādījis ģenerālvokāts, ja strādājošas sievietes, kura baro bērnu ar krūti, darba vietas radītie riski nav novērtēti atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasībām, attiecīgā persona un viņas bērns zaudē aizsardzību, kas viņiem būtu jāsaņem saskaņā ar šo direktīvu, jo viņi var tikt pakļauti iespējamiem riskiem, kuru pastāvēšana nav pareizi konstatēta, veicot attiecīgās darbinieces darba vietas radīto risku novērtējumu. Šajā saistībā pret darbinieci, kas bērnu baro ar krūti, nevar attiekties tāpat kā pret jebkuru citu darba ņēmēju, jo saistībā ar tās īpašo situāciju darba devējam obligāti ir jāīsteno īpaša attieksme.
- 63 Līdz ar to tas, ka darbinieces, kas bērnu baro ar krūti, darba vietas radītie riski nav novērtēti atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasībām, ir jāuzskata par nelabvēlīgāku attieksmi pret sievieti saistībā ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu šīs direktīvas izpratnē un – kā izriet no šā sprieduma 60. punkta – ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 2. panta 2. punkta c) apakšpunkta izpratnē.
- 64 Saskaņā ar Direktīvas 2006/54 14. pantu uz šo diskrimināciju attiecas šajā direktīvā paredzētais aizliegums, ciktāl tā ir saistīta ar attiecīgās darbinieces nodarbinātības un darba nosacījumiem šā panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Proti, no Direktīvas 92/85 5. panta izriet, ka, šīs direktīvas 4. pantā paredzētā novērtējuma beigās konstatējot šīs darbinieces veselības vai drošības risku vai ietekmi uz barošanu ar krūti, viņas darba nosacījumi un/vai darba laiks ir jāpielāgo, viņa jāpārceļ citā amatā vai arī viņai ir jāpiešķir atvaļinājums visā laikposmā, kurš vajadzīgs, lai aizsargātu viņas drošību vai veselību.
- 65 Ņemot vērā šos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai kā pamatlietā esošā, kurā strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, valsts tiesā vai jebkādā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentā iestādē apstrīd viņas darba vietas radīto risku novērtējumu, kas neesot veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam.

### **Par otro līdz ceturto jautājumu**

- 66 Ar otro līdz ceturto jautājumu, kas ir pārformulēti šā sprieduma 43. punktā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, kāda ir Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkta piemērošanas tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā kārtība.
- 67 Šajā saistībā ir jāprecizē, ka šajā tiesību normā paredzētie noteikumi nav piemērojami brīdī, kad attiecīgā darbiniece lūdz pielāgot viņas darba apstākļus vai – kā pamatlietā – piešķirt materiālu pabalstu saistībā ar risku barošanas ar krūti laikā, pieprasot, lai viņas darba vietas radītie riski tiktu novērtēti atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam. Tikai vēlākā posmā, kad attiecīgā darbiniece ir apstrīdējusi lēmumu par šo risku novērtējumu tiesā vai citā kompetentajā iestādē, šie noteikumi var tikt piemēroti.

- 68 Šādos apstākļos saskaņā ar Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punktu darbiniecei, kura uzskata, ka tai ir nodarīts kaitējums tādēļ, ka attiecībā uz viņu nav ievērots vienlīdzīgas attieksmes princips, ir tiesā vai citā kompetentā iestādē jāuzrāda fakti vai pierādījumi, pēc kuriem var secināt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Kelly*, C-104/10, EU:C:2011:506, 29. punkts).
- 69 Tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā tas nozīmē, ka attiecīgajai darbiniecei ir jāuzrāda iesniedzējtiesā vai jebkurā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentajā iestādē fakti vai pierādījumi, pēc kuriem var secināt, ka viņas darba vietas radīto risku novērtējums nav veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punktam un ka tādēļ viņa tikusi diskriminēta.
- 70 Tikai gadījumā, kad attiecīgā darbiniece ir uzrādījusi šādus faktus vai pierādījumus, pienākums pierādīt, ka nav noticis nediskriminācijas principa pārkāpums, pāriet atbildētājam (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2011. gada 21. jūlijs, *Kelly*, C-104/10, EU:C:2011:506, 30. punkts).
- 71 Šajā lietā ir jānorāda, ka *E. Otero Ramos* iesniegtā vēstule, ko ir parakstījusi viņas tiešā priekšiece, proti, *CHU* neatliekamās palīdzības nodaļas vadītāja, šķiet, netieši pamatoti pierāda, ka viņas darba vieta rada fiziskus, ķīmiskus, bioloģiskus un psihosociālus riskus barošanai ar krūti, un šķiet esam pretrunā tās darba vietas radīto risku novērtējuma rezultātiem, uz ko ir balstīts *INSS* lēmums un ko minētā darbiniece apstrīd.
- 72 Kā secinājumu 46. un 47. punktā uzsvēris ģenerālvokāts, dokumentos, uz kuriem ir balstīts šis novērtējums, nav sniegts pamatots skaidrojums tam, uz kāda pamata ir izdarīti šādi secinājumi.
- 73 Šādos apstākļos ir jānorāda, ka *a priori E. Otero Ramos* iesniegtā vēstule ir pierādījums tam, ka tās darba vietas radīto risku novērtējums neietvēra īpašu vērtējumu, kurā būtu ņemta vērā viņas individuālā situācija, un līdz ar to – kā izriet no šā sprieduma 51. punkta – šis novērtējums neatbilda Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasībām. Tomēr iesniedzējtiesai, kas ir vienīgā kompetentā iestāde, lai atbilstoši valsts procesuālajām tiesību normām novērtētu šīs lietas faktus un atbilstošos pierādījumus, – ir jāpārbauda, vai tas tā patiešām ir noticis pamatlietā.
- 74 Līdz ar to atbildētājam ir jāpierāda, ka Direktīvas 92/85 4. pantā paredzētais risku novērtējums ir veikts atbilstoši šīs tiesību normas prasībām, ņemot vērā, ka tādi dokumenti vien kā darba devēja paziņojums, ka amats ir klasificēts kā tāds, “uz kuru riski neattiecas”, kopā ar paziņojumu, saskaņā ar kuru attiecīgā darbiniece ir “darbspējīga”, nesniedzot paskaidrojumus šo secinājumu pamatojumam, nesniedz neapgāžamu pieņēmumu, ka tas tā ir. Bez šāda paskaidrojuma gan minētā tiesību norma, gan pierādīšanas noteikumi, kas paredzēti Direktīvas 2006/54 19. pantā, zaudētu savu lietderīgo iedarbību.
- 75 Turklāt ir jānorāda, ka šie paši pierādīšanas noteikumi ir piemērojami saistībā ar Direktīvas 92/85 5. pantu. It īpaši, ja strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, lūdz piešķirt atvaļinājumu visā laikposmā, kas ir vajadzīgs viņas drošības vai veselības aizsardzībai, un iesniedz informāciju, kas norāda, ka nav paredzami šā panta 1. un 2. punktā paredzētie aizsardzības pasākumi, proti, attiecīgās darbinieces darba nosacījumu pielāgošana vai pārcelšana citā darbā, darba devējam ir jāpierāda, ka šie pasākumi ir tehniski vai objektīvi iespējami un var tikt saprātīgi pieprasīti.
- 76 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka uz otro līdz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādā situācijā kā pamatlietā esošā attiecīgajai darbiniecei ir jāuzrāda fakti, pēc kuriem var secināt, ka tās darba vietas radīto risku novērtējums nav veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasībām, un tādējādi ļauj pieņemt, ka pastāv tieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 izpratnē, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Līdz ar to atbildētājam ir jāpierāda, ka minētais risku novērtējums ir veikts atbilstoši šīs tiesību normas prasībām un ka tādēļ nav pieļauts nediskriminācijas principa pārkāpums.

### Par tiesāšanās izdevumiem

<sup>77</sup> Attiecībā uz pamatlietu pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (piektā palāta) nospriež:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir piemērojams tādai situācijai kā pamatlietā esošā, kurā strādājoša sieviete, kas baro bērnu ar krūti, valsts tiesā vai jebkādā citā attiecīgās dalībvalsts kompetentā iestādē apstrīd viņas darba vietas radīto risku novērtējumu, jo tas neesot veikts atbilstoši Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvas 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, 4. panta 1. punktam;
- 2) Direktīvas 2006/54 19. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tādā situācijā kā pamatlietā esošā attiecīgajai darbiniecei ir jāuzrāda fakti, pēc kuriem var secināt, ka tās darba vietas radīto risku novērtējums nav veikts atbilstoši Direktīvas 92/85 4. panta 1. punkta prasībām, un tādējādi ļauj pieņemt, ka pastāv tieša diskriminācija dzimuma dēļ Direktīvas 2006/54 izpratnē, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Līdz ar to atbildētājam ir jāpierāda, ka minētais risku novērtējums ir veikts atbilstoši šīs tiesību normas prasībām un ka tādēļ nav pieļauts nediskriminācijas principa pārkāpums.

[Paraksti]