



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 19 października 2017 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 92/85/EWG – Artykuł 4 ust. 1 – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Pracownica karmiąca piersią – Ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy – Zakwestionowanie przez pracownicę, której to dotyczy – Dyrektywa 2006/54/WE – Artykuł 19 – Równe traktowanie – Dyskryminacja ze względu na płeć – Ciężar dowodu

W sprawie C-531/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy sąd Galicji, Hiszpania) postanowieniem z dnia 17 lipca 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 8 października 2015 r., w postępowaniu:

Elda Otero Ramos

przeciwko

Servicio Galego de Saúde,

Instituto Nacional de la Seguridad (INSS),

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: J.L. da Cruz Vilaça, prezes izby, A. Tizzano, wiceprezes, A. Borg Barthet, M. Berger i F. Biltgen (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: M.Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 19 października 2016 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Eldy Otero Ramos przez F. Lópeza Lópeza, abogado,
- w imieniu Servicio Galego de Saúde przez S. Carballo Marcote, letrada,
- w imieniu Instituto Nacional de la Seguridad Social przez A. Lozano Mostazo oraz P. Garcíę Pereę, letradas,

* Język postępowania: hiszpański.

- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis oraz V. Ester Casas, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Guillema Carrau, C. Valero, A. Szmytkowską oraz I. Galindo Martín, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 kwietnia 2017 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 19 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2006, L 204, s. 23), a także art. 5 ust. 3 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. 1992, L 348, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 110).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Eldą Otero Ramos a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (krajowym instytutem zabezpieczenia społecznego, zwanym dalej „INSS”) oraz Servicio Galego de Saúde (instytucją ds. opieki zdrowotnej wspólnoty autonomicznej Galicji, Hiszpania) w przedmiocie odmowy wydania zaświadczenia potwierdzającego, że wykonywanie przez zainteresowaną zadań związanych z jej stanowiskiem pracy stwarza zagrożenie dla karmienia piersią jej dziecka, dla celów otrzymania świadczenia pieniężnego z tytułu zagrożenia w okresie karmienia piersią.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 92/85

- 3 Motywy pierwszy, od ósmego do jedenastego i czternasty dyrektywy 92/85 brzmią następująco:

„artykuł 118a traktatu [WE] stanowi, iż Rada określi, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania sprzyjające poprawie szczególnie w środowisku pracy, w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;

[...]

pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka pod wieloma względami; odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyżej wymienionych;

ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn;

niektóre rodzaje działalności mogą stanowić szczególne ryzyko dla pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią poprzez narażenie na niebezpieczne czynniki, procesy lub warunki pracy; takie zagrożenia powinny zostać poddane ocenie, a o wynikach oceny winny być powiadomione pracownice lub ich przedstawiciele;

gdyby wyniki tejże oceny ujawniły istnienie zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracownicy, odpowiednie przepisy powinny zostać ustanowione w celu jej ochrony;

[...]

ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, przyznawanego przed porodem lub po nim oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed porodem lub po nim”.

4 Artykuł 1 ust. 1 i 2 dyrektywy 92/85 stanowi:

„1. Celem niniejszej dyrektywy, która jest dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy [Rady] 89/391/EWG [z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 349)], jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią.

2. Przepisy [dyrektywy 89/391], z wyjątkiem jej art. 2 ust. 2, znajdują zastosowanie w pełnym zakresie określonym w ust. 1, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy:

[...]

c) określenie »pracownica karmiąca piersią« oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem lub praktyką”.

6 Artykuł 3 rzeczony dyrektywy przewiduje:

„1. W porozumieniu z państwami członkowskimi i przy współpracy z Komitetem Doradczym ds. Ochrony Zdrowia, Bezpieczeństwa i Higieny w Miejscu Pracy Komisja opracuje wytyczne dotyczące określenia czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznanych za niebezpieczne dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w rozumieniu art. 2.

Wytyczne, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, odnoszą się również do wykonywanych przez pracownice ruchów, ich postawy, zmęczenia umysłowego i fizycznego oraz do innych rodzajów stresu fizycznego i umysłowego związanego z pracą wykonywaną w rozumieniu art. 2.

2. Celem wytycznych, o których mowa w ust. 1, jest stworzenie podstawy do oceny zagrożeń przewidzianej w art. 4 ust. 1.

W tym celu państwa członkowskie podadzą te wytyczne do wiadomości wszystkich pracodawców, pracowników lub przedstawicieli w danym państwie”.

7 Wytyczne, o których mowa w art. 3 dyrektywy 92/85, w wersji mającej znaczenie dla niniejszej sprawy, są zawarte w komunikacie Komisji z dnia 20 listopada 2000 r. w sprawie wytycznych dotyczących oceny czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznawanych za niebezpieczne dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły, lub pracowników karmiących piersią [COM(2000) 466 wersja ostateczna/2, zwanych dalej „wytycznymi”].

8 Jeżeli chodzi o ocenę zagrożeń i informowanie pracowników o tej ocenie, art. 4 dyrektywy 92/85 stanowi:

„1. Do wszelkich czynności, gdzie występuje szczególne ryzyko narażenia na czynniki, procesy lub warunki pracy, których otwarta lista podana jest w załączniku I, pracodawca ocenia rodzaj, stopień i czas trwania tego ryzyka w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie w odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 2, bezpośrednio lub poprzez działania [służby] ochronne i zapobiegawcze, o których mowa w art. 7 [dyrektywy 89/391], w celu:

- oceny wszelkich zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa oraz możliwego wpływu na ciążę lub karmienie piersią pracowników, w rozumieniu art. 2,
- podjęcia decyzji co do środków, jakie należy podjąć.

2. Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 [dyrektywy 89/391] pracownicy w rozumieniu art. 2 i pracownicy mogące znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2, zatrudnione w ramach przedsiębiorstw i/lub zakładów, oraz/lub ich przedstawiciele, są informowane o wynikach oceny przewidzianej w ust. 1 oraz o środkach podejmowanych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy”.

9 W odniesieniu do skutków oceny zagrożeń art. 5 tej dyrektywy przewiduje w ust. 1–3:

„1. Bez uszczerbku dla przepisów art. 6 [dyrektywy 89/391], jeżeli wynik oceny, o której mowa w art. 4 ust. 1, ujawni zagrożenie zdrowia, bezpieczeństwa lub może mieć wpływ na ciążę lub karmienie piersią pracowników w rozumieniu art. 2, pracodawca podejmie niezbędne środki, zapewniające czasowe dostosowanie warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na takie ryzyko.

2. Jeżeli dostosowanie warunków i/lub czasu pracy pracownicy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracodawca podejmie niezbędne środki, aby przenieść pracownicę do innej pracy.

3. Jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracownica otrzyma urlop zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa”.

10 Artykuł 12 rzeczonyj dyrektywy, zatytułowany „Ochrona prawna”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują w ich krajowych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić wszystkim pracownikom, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich praw przed sądem (i/lub, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką), po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami”.

Dyrektywa 2006/54

- 11 Artykuł 1 dyrektywy 2006/54, zatytułowany „Cel”, przewiduje:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W tym celu zawiera ona przepisy dotyczące wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w odniesieniu do:

- a) dostępu do zatrudnienia, w tym do awansu zawodowego i szkolenia zawodowego;
- b) warunków pracy, w tym wynagrodzenia;
- c) systemów zabezpieczenia społecznego pracowników.

Niniejsza dyrektywa zawiera również przepisy, których celem jest zapewnienie, aby wprowadzenie w życie wyżej wymienionych zasad było bardziej skuteczne poprzez ustanowienie właściwych procedur”.

- 12 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) »dyskryminacja bezpośrednia«: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- b) »dyskryminacja pośrednia«: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne,

[...]

2. Do celów niniejszej dyrektywy dyskryminacja obejmuje:

[...]

- c) wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy [92/85]”.

- 13 Artykuł 14 ust. 1 rzeczony dyrektywy rozszerza zakaz dyskryminacji między innymi na warunki pracy i przewiduje:

„Zakazuje się wszelkiej bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze prywatnym i publicznym, w tym w instytucjach publicznych, w odniesieniu do:

[...]

- c) warunków zatrudnienia i pracy, w tym zwolnień, a także wynagrodzenia, jak przewidziano w art. 141 traktatu [WE];

[...]”.

- 14 W odniesieniu do ciężaru dowodu oraz dostępu do wymiaru sprawiedliwości w wypadku bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji art. 19 ust. 1 i 4 tej samej dyrektywy stanowi:

„1. Państwa członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

[...]

4. Ustępy 1, 2 i 3 stosuje się również do:

- a) sytuacji objętych art. 141 traktatu [WE] oraz – w zakresie, w jakim dotyczy to dyskryminacji ze względu na płeć – objętych przepisami dyrektyw[y] [92/85] i [dyrektywy Rady] 96/34/WE [z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1996, L 145, s. 4 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 285)];
- b) każdego postępowania cywilnego lub administracyjnego, dotyczącego sektora publicznego lub prywatnego, które przewiduje środki zadośćuczynienia zgodnie z prawem krajowym, stosownie do kwestii, o których mowa w lit. a), z wyjątkiem postępowań pozasądowych o charakterze dobrowolnym albo przewidzianych w prawie krajowym.

[...]”.

- 15 Artykuł 28 dyrektywy 2006/54 stanowi, że dyrektywa ta pozostaje bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza w okresie ciąży, macierzyństwa, oraz dla przepisów dyrektywy 96/34 i 92/85.

Prawo hiszpańskie

- 16 Świadczenie socjalne związane z zagrożeniem w okresie karmienia piersią zostało wprowadzone do hiszpańskiego porządku prawnego w drodze Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawy organicznej 3/2007 w sprawie rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn) z dnia 22 marca 2007 r. (BOE nr 71 z dnia 23 marca 2007 r., s. 12611, zwanej dalej ustawą „ustawą 3/2007”).
- 17 Celem ustawy 3/2007 jest ułatwienie integracji kobiet w świecie pracy poprzez umożliwienie im godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym.
- 18 W związku z 12 przepisem dodatkowym tej ustawy art. 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (ustawy 31/1995 o zapobieganiu zagrożeniom zawodowym) z dnia 8 listopada 1995 r. (BOE nr 269 z dnia 10 listopada 1995 r., s. 32590, zwanej dalej „ustawą 31/1995”) został zmieniony w ten sposób, że została wprowadzona ochrona pracownicy i noworodka w sytuacjach zagrożenia napotykanym w okresie karmienia piersią, kiedy warunki stanowiska pracy mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie pracownicy lub dziecka.
- 19 Artykuł 26 ustawy 31/1995 ma następujące brzmienie:

„1. Ocena zagrożeń [dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracownic], o których mowa w art. 16 niniejszej ustawy, powinna obejmować ustalenie charakteru, stopnia i okresu trwania ekspozycji pracownic będących w ciąży lub pracownic, które niedawno rodziły, na działanie czynników, procedur lub

warunków pracy, które mogą negatywnie wpłynąć na zdrowie pracownic lub płodu, w jakiegokolwiek działalności, która może wywoływać specyficzne zagrożenie. Jeżeli wyniki oceny wykażą zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia lub możliwe niekorzystne skutki dla ciąży lub karmienia piersią wymienionych pracownic, pracodawca podejmuje środki konieczne dla uniknięcia ekspozycji na wspomniane zagrożenie przez dostosowanie warunków pracy lub czasu pracy danej pracownicy.

Wspomniane środki obejmują, jeżeli okaże się to konieczne, niewykonywanie pracy w nocy lub w systemie zmianowym.

2. Jeżeli dostosowanie warunków lub czasu pracy okazuje się niemożliwe lub jeżeli pomimo takiego dostosowania warunki danego stanowiska pracy mogą negatywnie wpłynąć na zdrowie pracownicy w ciąży lub na płód, i potwierdzają to służby medyczne [INSS] lub towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, jako podmiot, u którego pracodawca zapewnia pokrycie zagrożeń zawodowych, wraz z opinią lekarza Servicio Nacional de Salud [(krajowej instytucji ds. opieki zdrowotnej)], który udziela pomocy lekarskiej pracownicy, pracownica ta powinna zająć inne stanowisko pracy lub pełnić inną funkcję, odpowiednio do jej stanu. Pracodawca powinien w tym celu ustalić, po uprzedniej konsultacji z przedstawicielami pracowników, listę stanowisk pracy wolnych od takich zagrożeń.

Zmiana stanowiska lub funkcji następuje zgodnie z zasadami i kryteriami, jakie mają zastosowanie w przypadkach przeniesienia funkcjonalnego, i skutkuje do czasu, w którym zdrowie pracownicy pozwala na jej przywrócenie na wcześniejsze stanowisko.

[...]

3. Jeżeli owa zmiana stanowiska pracy okazuje się technicznie lub obiektywnie niemożliwa lub nie można jej wymagać z należycie uzasadnionych przyczyn, można orzec o przejściu odnośnej pracownicy w stan zawieszenia umowy o pracę z powodu zagrożenia w trakcie ciąży, o którym mowa w art. 45 ust. 1 lit. d) [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 w sprawie zatwierdzenia tekstu ujednoliconego ustawy dotyczącej kodeksu pracy) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654)], przez okres konieczny dla ochrony jej bezpieczeństwa i zdrowia, dopóki trwa niemożliwość przywrócenia jej na wcześniejsze stanowisko pracy lub na miejsce odpowiadające jej stanowi.

4. Postanowienia ust. 1 i 2 niniejszego artykułu mają zastosowanie również w trakcie okresu karmienia piersią, o ile warunki pracy mogą niekorzystnie wpłynąć na zdrowie pracownicy lub dziecka i potwierdzają to służby medyczne [INSS] lub towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, jako podmiot, u którego pracodawca zapewnia pokrycie zagrożeń zawodowych, wraz z opinią lekarza krajowej instytucji ds. opieki zdrowotnej, który udziela pomocy lekarskiej pracownicy lub jej dziecku. Można również orzec o przejściu odnośnej pracownicy w stan zawieszenia umowy o pracę z powodu zagrożenia dla karmienia piersią dzieci poniżej dziewiątego miesiąca życia, o którym mowa w art. 45 ust. 1 lit. d) [królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995], jeżeli występują okoliczności, o których mowa w ust. 3 niniejszego artykułu.

[...]”.

- 20 Osiemnasty przepis dodatkowy ustawy 3/2007 zmienił ustawodawstwo hiszpańskie w taki sposób, że okres karmienia piersią jest wyraźnie uznany za jedną z sytuacji objętych 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 (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1994 zatwierdzającym ujednolicony tekst powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym) z dnia 20 czerwca 1994 r. (BOE nr 154 z dnia 29 czerwca 1994 r., s. 20658, zwanej dalej „powszechną ustawą o zabezpieczeniu społecznym”).

21 Artykuł 135 bis powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym stanowi:

„Sytuacja podlegająca ochronie – Dla celów świadczenia pieniężnego z tytułu zagrożenia w okresie karmienia piersią za sytuację podlegającą ochronie uważa się okres zawieszenia umowy o pracę w przypadkach, w których, pomimo że pracownica powinna zmienić stanowisko pracy na inne, odpowiadające jej stanowi, owa zmiana okazuje się, zgodnie z art. 26 ust. 4 ustawy 31/1995, technicznie lub obiektywnie niemożliwa, lub nie można jej wymagać z uzasadnionych należycie przyczyn”.

22 Artykuł 135 ter powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym przewiduje:

„Świadczenia pieniężne – Świadczenie pieniężne z tytułu zagrożenia w okresie karmienia piersią przyznaje się pracownicy w sposób i na warunkach przewidzianych w niniejszej ustawie dla świadczenia pieniężnego z tytułu zagrożenia w trakcie ciąży i wygasa ono w chwili, w której dziecko kończy dziewięć miesięcy, chyba że pracownica została przywrócona wcześniej na uprzednie miejsce pracy lub na inne odpowiadające jej sytuacji”.

23 W zakresie prawa procesowego art. 96 ust. 2 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (ustawy 36/2011 o sądach pracy i zabezpieczeń społecznych) z dnia 10 października 2011 r. (BOE nr 245 z dnia 11 października 2011 r., s. 106584) stanowi:

„Ciężar dowodu w sprawach dyskryminacji i wypadków przy pracy:

[...]

2. W sprawach dotyczących odpowiedzialności z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ciężar udowodnienia, że zostały podjęte środki konieczne w celu zapobieżenia lub uniknięcia ryzyka oraz udowodnienia każdej innej okoliczności wyłączającej lub łagodzącej odpowiedzialność, spoczywa na osobach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo oraz na osobach, które przyczyniły się do powstania szkodliwej sytuacji. Lekkoomyślność pracownika ani odpowiedzialność, jaka może zostać przypisana rutynowemu wykonywaniu pracy lub wynikającemu z niego zaufaniu, nie zwalniają z odpowiedzialności”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

24 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, E. Otero Ramos pracuje jako pielęgniarka w ramach szpitalnego oddziału ratunkowego Centro Hospitalario Universitario de A Coruña (szpitalnego oddziału ratunkowego uniwersyteckiego ośrodka szpitalnego w La Coruña, Hiszpania, zwanego dalej „CHU”), publicznego szpitala podlegającego instytucji ds. opieki zdrowotnej wspólnoty autonomicznej Galicji.

25 W dniu 22 grudnia 2011 r. E. Otero Ramos urodziła dziecko, któremu zapewniała karmienie mlekiem matki..

26 W dniu 19 marca 2012 r. E. Otero Ramos poinformowała pracodawcę o tym, że jej dziecko jest karmione piersią i że zadania, jakich wymaga jej miejsce pracy, mogą mieć negatywny wpływ na karmienie, a także stwarzają zagrożenie dla jej zdrowia i bezpieczeństwa, w szczególności z uwagi na złożoność rytmu pracy, będącej pracą zmianową, na promieniowanie jonizujące, zakażenia szpitalne oraz stres. W związku z tym wniosła ona o dostosowanie jej warunków pracy oraz o wdrożenie środków prewencyjnych.

- 27 W dniu 10 kwietnia 2012 r. dyrekcja CHU sporządziła sprawozdanie, w którym wskazano, że stanowisko pracy E. Otero Ramos nie wiąże się z żadnym zagrożeniem dla karmienia piersią jej dziecka, wobec czego jej wniosek należy oddalić.
- 28 W dniu 8 maja 2012 r. E. Otero Ramos wystąpiła do Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña (dyrekcji regionalnej INSS w La Coruña, Hiszpania) o zaświadczenie lekarskie stwierdzające istnienie zagrożenia dla karmienia piersią jej dziecka, dla celów uzyskania świadczenia pieniężnego z tytułu zagrożenia w okresie karmienia piersią.
- 29 Dla potrzeb zbadania tego wniosku dyrekcja regionalna INSS w La Coruña wzięła pod uwagę, po pierwsze, oświadczenie dyrektora CHU ds. zasobów ludzkich, w którym stwierdzono, że stanowisko pracy E. Otero Ramos, to jest stanowisko pielęgniarki szpitalnego oddziału ratunkowego, figuruje na liście stanowisk wolnych od zagrożeń, sporządzonej przez CHU po uprzedniej konsultacji z przedstawicielami pracowników. Po drugie, wzięła ona pod uwagę sprawozdanie lekarza służby medycyny prewencyjnej i zapobiegania zagrożeniom zawodowym, potwierdzające, że E. Otero Ramos została poddana badaniu, oraz stwierdzające, że jest ona zdolna do wykonywania zadań związanych z jej stanowiskiem pracy.
- 30 W decyzji z dnia 10 maja 2012 r. INSS stwierdził na podstawie tych dokumentów, że nie zostało wykazane, iż stanowisko pracy E. Otero Ramos przedstawiało zagrożenie dla karmienia piersią jej dziecka, i w konsekwencji oddalił jej wniosek.
- 31 W dniu 11 lipca 2012 r. E. Otero Ramos wniosła skargę do Juzgado de lo Social n° 2 de A Coruña (sądu do spraw socjalnych nr 2 w La Coruña), podnosząc, że na jej stanowisku pracy występowało zagrożenie dla karmienia piersią jej dziecka. Na poparcie swego twierdzenia przedstawiła ona pismo podpisane przez jej bezpośrednią przełożoną, mianowicie dyrektora oddziału ratunkowego CHU, w którym wskazano zasadniczo, że praca pielęgniarki w tym oddziale stwarza zagrożenia fizyczne, chemiczne, biologiczne i psychospołeczne zarówno dla pracownicy karmiącej piersią, jak i dla jej dziecka.
- 32 Orzeczeniem z dnia 24 października 2013 r. rzeczony sąd oddalił skargę E. Otero Ramos z tego powodu, że nie zostało wykazane, iż na jej stanowisku pracy występowało podnoszone zagrożenie. Sąd ten uznał ponadto, że poddany pod jego osąd spór jest podobny do innych spraw, w których zarówno Tribunal Supremo (sąd najwyższy, Hiszpania), jak i sąd odsyłający – Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy sąd Galicji, Hiszpania) – zajęły rygorystyczne stanowisko w kwestii oceny dowodu na istnienie zagrożenia mającego znaczenie dla przyznania świadczenia, a w rozpatrywanej sprawie brak jest nowych okoliczności uzasadniających odstąpienie od tego stanowiska.
- 33 Elda Otero Ramos odwołała się od tego orzeczenia do sądu odsyłającego.
- 34 Sąd ten zastanawia się zasadniczo nad tym, czy możliwe jest zastosowanie reguł dotyczących ciężaru dowodu wskazanych w art. 19 dyrektywy 2006/54 w celu wykazania istnienia sytuacji zagrożenia podczas karmienia piersią w rozumieniu art. 26 ust. 3 ustawy 31/1995, dokonującego transpozycji art. 5 ust. 3 dyrektywy 92/85 do prawa wewnętrznego.
- 35 Zdaniem sądu odsyłającego wspomniane normy powinny mieć w tej kwestii zastosowanie, ponieważ urlop, o którym mowa w art. 5 ust. 3 dyrektywy 92/85, może zostać zakwalifikowany jako „warunki zatrudnienia i pracy” w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2006/54. Okoliczność, że zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. c) tej dyrektywy do jej celów dyskryminacja obejmuje wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85, również przemawia zdaniem tego sądu na rzecz takiej interpretacji.

- 36 Przy założeniu, że art. 19 dyrektywy 2006/54 miałyby zastosowanie w sprawie takiej jak ta w postępowaniu głównym, sąd odsyłający zastanawia się, w jaki sposób normy te powinny być stosowane, a w szczególności, w jaki sposób ciężar dowodu powinien być rozłożony między strony. Konkretnie, sąd ten zastanawia się z jednej strony nad kwestią, czy sprawozdanie napisane przez bezpośrednią przełożoną danej pracownicy stwierdzające istnienie zagrożenia dla karmienia piersią stanowi wskazówkę pozwalającą domniemywać istnienie dyskryminacji za względu na płeć w rozumieniu tego przepisu, a z drugiej strony nad kwestią, czy sporządzona przez pracodawcę lista stanowisk pracy wolnych od zagrożeń w połączeniu ze sprawozdaniem sporządzonym przez służbę prewencji i stwierdzającym, bez dalszych wyjaśnień, że rzeczona pracownica jest zdolna do pracy, są wystarczające do wykazania, że nie miało miejsca żadne naruszenie zasady równości traktowania.
- 37 W wypadku gdyby istniały wskazówki pozwalające na wykazanie podnoszonego zagrożenia, pojawiłyby się również pytanie, kto – pracownica karmiąca piersią czy pracodawca – powinien wykazać, że dostosowanie warunków pracy lub czasu pracy pracownicy nie jest możliwe lub że, mimo takiego dostosowania, warunki stanowiska pracy pracownicy karmiącej piersią mogą negatywnie wpływać na jej zdrowie lub zdrowie dziecka w rozumieniu art. 26 ust. 2 ustawy 31/1995, transponującego art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85, oraz że zmiana stanowiska nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalna bądź nie można jej wymagać od pracodawcy z należycie uzasadnionych powodów w rozumieniu art. 26 ust. 3 tej ustawy, transponującego art. 5 ust. 3 rzeczony dyrektywy.
- 38 W tej sytuacji Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy sąd Galicji) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy do sytuacji zagrożenia w trakcie karmienia piersią, o którym mowa w art. 26 ust. 4 [ustawy 31/1995] w związku z art. 26 ust. 3 [tej ustawy], przyjętym w celu transpozycji art. 5 ust. 3 [dyrektywy 92/85] do prawa hiszpańskiego, znajdują zastosowanie zasady dotyczące ciężaru dowodu ustanowione w art. 19 [dyrektywy 2006/54]?
- 2) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy można uznać za okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w rozumieniu art. 19 dyrektywy 2006/54 istnienie zagrożenia dla karmienia piersią przy wykonywaniu zawodu pielęgniarki pracującej na szpitalnym oddziale ratunkowym, które to zagrożenie zostało wykazane poprzez uzasadnioną opinię lekarza, będącego jednocześnie szefem oddziału ratunkowego szpitala, w którym pracownica świadczy pracę?
- 3) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie: czy można uznać, że okoliczności, iż stanowisko pracy zajmowane przez pracownicę znajduje się na liście stanowisk, które są wolne od zagrożenia, sporządzonej przez pracodawcę po uprzedniej konsultacji z pracownikami, oraz że służby medycyny prewencyjnej oraz zapobiegania zagrożeniom zawodowym w danym szpitalu wystawiły oświadczenie o zdolności do pracy, przy czym oba te dokumenty nie zawierają wyjaśnień odnośnie do tego, w jaki sposób doszło się do takiego wniosku, wystarczają do wykazania w każdym przypadku i bez możliwości ich zakwestionowania, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w rozumieniu wspomnianego art. 19?
- 4) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie i odpowiedzi przeczącej na pytanie trzecie: na której ze stron – na pozywającej pracownicy czy na pozwanym pracodawcy – spoczywa zgodnie z art. 19 dyrektywy 2006/54 ciężar dowodu w wykazaniu, po udowodnieniu istnienia zagrożenia dla karmiącej piersią matki lub karmionego piersią dziecka wynikającego ze świadczenia pracy, że nie jest możliwe dostosowanie warunków lub czasu pracy lub że pomimo takiego dostosowania warunki danego stanowiska pracy mogłyby niekorzystnie wpłynąć na zdrowie pracownicy w ciąży lub karmiącej piersią (art. 26 ust. 2 [ustawy 31/1995] w związku z art. 26 ust. 4 [tej ustawy], który transponuje art. 5 ust. 2 dyrektywy 92/85), oraz że zmiana stanowiska pracy nie jest technicznie lub

obiektywnie możliwa lub że nie można jej w wymagać z należycie uzasadnionych powodów (art. 26 ust. 3 [ustawy 31/1995] w związku z art. 26 ust. 4 [tej ustawy], który transponuje art. 5 ust. 3 dyrektywy 92/85)?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

- 39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał musi w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Zadaniem Trybunału jest bowiem dokonanie wykładni wszystkich przepisów prawa Unii, jakie są niezbędne sądom krajowym do rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów, nawet jeżeli przepisy te nie są wyraźnie wskazane w pytaniach zadanych Trybunałowi przez te sądy (wyroki: z dnia 19 września 2013 r., *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 lutego 2014 r., *TSN i YTN*, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 32).
- 40 W konsekwencji, nawet jeśli formalnie sąd odsyłający ograniczył swoje pytania do wykładni art. 19 dyrektywy 2006/54 oraz art. 5 ust. 2 i 3 dyrektywy 92/85, to okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie, by Trybunał udzielił mu wykładni prawa Unii we wszystkich aspektach, które mogą być użyteczne dla rozstrzygnięcia zawisłej przed nim sprawy, bez względu na to, czy sąd ten odniósł się do nich w treści swego pytania, czy też nie. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów prawa Unii, które wymagają wykładni ze względu na przedmiot sporu (zob. podobnie wyroki: z dnia 19 września 2013 r., *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 13 lutego 2014 r., *TSN i YTN*, C-512/11 i C-513/11, EU:C:2014:73, pkt 33).
- 41 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego oraz z akt przedłożonych Trybunałowi wynika, że E. Otero Ramos kwestionuje przed sądem odsyłającym ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy, na której to ocenie opiera się decyzja INSS, ponieważ jej zdaniem ocena ta nie została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85.
- 42 W świetle tych ustaleń przedłożone pytania należy przeformułować w ten sposób, że poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 ma zastosowanie w sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne, w której pracownica kwestionuje przed sądem krajowym lub jakimkolwiek innym właściwym organem danego państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy z uwagi na to, że jej zdaniem ocena ta nie została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85.
- 43 Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej sąd odsyłający poprzez pytania od drugiego do czwartego pragnie ustalić, jakie są szczegółowe zasady stosowania art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 w sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne.

W przedmiocie pytania pierwszego

- 44 W celu udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytanie pierwsze, w postaci przeformułowanej w pkt 42 niniejszego wyroku, należy w pierwszej kolejności przypomnieć wymogi, jakie zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85 powinna spełniać ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy pracownicy karmiącej piersią.

- 45 W tym kontekście należy wskazać, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85 nakłada na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia – osobiście lub za pośrednictwem służb ochronnych i zapobiegawczych – oceny rodzaju, stopnia i czasu narażenia pracownic w rozumieniu art. 2 tej dyrektywy na czynniki, procesy lub warunki pracy, których otwarta lista zawarta jest w załączniku I do rzeczony dyrektywy, dla wszelkich czynności, gdzie może występować szczególne ryzyko takiego narażenia. Ocena taka jest dokonywana w celu umożliwienia oceny wszelkich zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa oraz możliwego wpływu na ciążę lub na karmienie piersią oraz ustalenia, jakie środki należy podjąć.
- 46 Dla potrzeb wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85 należy wziąć pod uwagę wytyczne, ponieważ zgodnie z art. 3 ust. 2 tej dyrektywy ich celem jest stworzenie podstawy do oceny zagrożeń przewidzianej w rzeczonym art. 4 ust. 1.
- 47 Ze stron 6 i 7 wytycznych wynika, że ocena zagrożeń jest „systemowym badaniem wszystkich składowych działalności zawodowej” [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z tych wytycznych poniżej], które obejmuje przynajmniej trzy etapy.
- 48 Etap pierwszy polega na ustaleniu zagrożeń (czynników fizycznych i biologicznych, procesów przemysłowych, ruchów i postawy, zmęczenia umysłowego i fizycznego, innych obciążeń fizycznych i umysłowych). Etap drugi zakłada zidentyfikowanie kategorii pracowników (kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią), które są narażone na jedno lub więcej z tych zagrożeń. Etap trzeci, mianowicie ocena zagrożeń w aspektach zarówno jakościowym, jak i ilościowym, „stanowi najwrażliwszy etap procesu, a osoba dokonująca tej oceny musi być kompetentna oraz powinna należycie uwzględnić istotne informacje [...] oraz stosować odpowiednie metody w celu ustalenia, czy określone zagrożenie stwarza ryzyko dla pracownic”.
- 49 Na stronach 11 i 12 wytycznych uściślono, że „mogą istnieć różne zagrożenia, zależnie od tego, czy chodzi o pracownicę w ciąży, pracownicę, która niedawno rodziła, lub karmiącą piersią”. Jeżeli chodzi w szczególności o kobiety karmiące piersią, pracodawcy przez cały okres karmienia powinni regularnie analizować zagrożenia w celu uniknięcia lub zminimalizowania ekspozycji tych pracownic na zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa, w szczególności ekspozycji na niektóre substancje, takie jak ołów, rozpuszczalniki organiczne, pestycydy i środki antymitotyczne. Niektóre z nich przenikają bowiem do mleka matki, a dziecko, jak się przyjmuje, jest na nie szczególnie wrażliwe. Wytyczne te wskazują również, że w szczególnych przypadkach może być niezbędna opinia zawodowa specjalistów z zakresu medycyny pracy.
- 50 Ponadto na stronach 13–35 wytyczne te zawierają dwie szczegółowe tabele. Pierwsza z nich dotyczy oceny zagrożeń, sytuacji i niebezpieczeństw rodzajowych, na które może napotkać większość kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno urodziły dziecko, lub kobiet karmiących piersią. W drugiej, zatytułowanej „Konkretne niebezpieczeństwa”, zaznaczono na wstępie, że skoro ciąża jest stanem dynamicznym, któremu towarzyszą ciągle zmiany, to te same warunki pracy mogą różnie wpływać na zdrowie i bezpieczeństwo różnych kobiet w różnych fazach ciąży, a także po powrocie do pracy po urodzeniu dziecka lub w trakcie karmienia piersią. Niektóre z tych wpływów dają się przewidzieć i mają charakter ogólny. Inne będą zależne od konkretnych okoliczności oraz historii medycznej danej osoby.
- 51 Z wytycznych wynika również, że aby ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy pracownicy karmiącej piersią była zgodna z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, powinna ona zawierać konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację pracownicy karmiącej piersią w celu ustalenia, czy zdrowie lub bezpieczeństwo pracownicy lub jej dziecka są zagrożone.
- 52 W drugiej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 państwa członkowskie podejmą takie działania, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, w celu zapewnienia, aby – jeżeli osoby, które uznają się za poszkodowane z powodu niezastosowania do nich zasady równego traktowania, uprawdopodobnią przed sądem lub innym

właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należało udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

- 53 W art. 19 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy uściślono między innymi, że odwrócenie ciężaru dowodu przewidziane w art. 19 ust. 1 stosuje się również do sytuacji objętych dyrektywą 92/85 w zakresie, w jakim dotyczy to dyskryminacji ze względu na płeć.
- 54 Należy zatem ustalić, czy sytuacja taka jak ta, której dotyczy postępowanie główne, stanowi dyskryminację ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54.
- 55 W tej kwestii należy podkreślić, że zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 dyskryminacja obejmuje w szczególności „wszelkie mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy [92/85]”.
- 56 Jak wprost przewiduje art. 1 dyrektywy 92/85, jej celem jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią.
- 57 Jak Trybunał orzekł już w przeszłości, celem zamierzonym przez przepisy prawa Unii dotyczące równości kobiet i mężczyzn w dziedzinie praw kobiet ciężarnych, kobiet, które niedawno urodziły, oraz kobiet karmiących piersią jest ochrona pracownic w okresie przed urodzeniem i po urodzeniu dziecka (wyrok z dnia 11 listopada 2010 r., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 58 Ponadto z motywu 14 oraz z art. 8 dyrektywy 92/85 wynika, że „ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, przyznanego przed porodem lub po nim oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed porodem lub po nim”. Urlop macierzyński służy więc ochronie pracownicy w ciąży, pracownicy, która niedawno rodziła, oraz pracownicy karmiącej piersią.
- 59 Wynika stąd, że skoro status kobiety karmiącej piersią jest ściśle związany z macierzyństwem, a w szczególności „z ciążą lub urlopem macierzyńskim”, pracownicy karmiące piersią powinny być chronione na tej samej podstawie, co pracownicy w ciąży lub te, które niedawno rodziły.
- 60 W konsekwencji należy uznać, że wszelkie mniej korzystne traktowanie pracownicy ze względu na jej status kobiety karmiącej piersią wchodzi w zakres stosowania art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54 i w związku z tym stanowi dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć.
- 61 W tym kontekście należy zauważyć, że jeżeli chodzi o ochronę ciąży i macierzyństwa, Trybunał wielokrotnie orzekał, że zastrzegając dla państw członkowskich prawo pozostawienia w mocy lub wprowadzenia przepisów mających na celu zapewnienie takiej ochrony, art. 2 ust. 2 dyrektywy 2006/54 uznaje w odniesieniu do zasady równości traktowania ze względu na płeć zasadność, po pierwsze, ochrony kondycji biologicznej kobiety w trakcie ciąży i w okresie następującym po niej oraz, po drugie, ochrony szczególnego związku między kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu następującego po porodzie (wyrok z dnia 30 września 2010 r., Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 62 Jak wskazała rzecznik generalna w pkt 57 opinii, jeżeli zagrożenia występujące na stanowisku pracy pracownicy karmiącej piersią nie zostały ocenione zgodnie z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, zainteresowana pracownica oraz jej dziecko zostają pozbawione ochrony, którą powinny otrzymać na podstawie tej dyrektywy, ponieważ są narażone na potencjalne zagrożenia, których istnienie nie zostało prawidłowo ustalone przy ocenie zagrożeń występujących na stanowisku pracy danej

pracownicy. W tym względzie pracownica karmiąca piersią nie może być traktowana w taki sam sposób jak każdy inny pracownik, gdyż jej specyficzna sytuacja bezwzględnie wymaga szczególnego traktowania ze strony pracodawcy.

- 63 W konsekwencji fakt nieprzeprowadzenia oceny zagrożeń występujących na stanowisku pracy pracownicy karmiącej piersią zgodnie z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85 należy uznać za mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu tej dyrektywy i w związku z tym stanowi on, jak wynika z pkt 60 niniejszego wyroku, dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 2006/54.
- 64 Natomiast zgodnie z art. 14 dyrektywy 2006/54 dyskryminacja ta jest objęta zakazem ustanowionym w tej dyrektywie, w zakresie, w jakim odnosi się ona do warunków zatrudnienia i pracy danej pracownicy w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. c). Z art. 5 dyrektywy 92/85 wynika bowiem, że stwierdzenie – po przeprowadzeniu oceny przewidzianej w art. 4 dyrektywy 92/85 – zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa tej pracownicy lub wpływu na karmienie piersią będzie skutkowało dostosowaniem jej warunków pracy lub czasu pracy, zmianą stanowiska lub urlopem na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa.
- 65 W świetle tych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie w sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne, w której pracownica karmiąca piersią kwestionuje przed sądem krajowym lub jakimkolwiek innym właściwym organem danego państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy z uwagi na to, że ocena ta nie została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85.

W przedmiocie pytań od drugiego do czwartego

- 66 Poprzez pytania od drugiego do czwartego, w postaci przeformułowanej w pkt 43 niniejszego wyroku, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, jakie są szczegółowe zasady stosowania art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 w sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne.
- 67 W tej kwestii należy uściślić, że reguły dowodowe przewidziane w tym przepisie nie mają zastosowania w chwili, gdy zainteresowana pracownica wnosi o dostosowanie jej warunków pracy lub – jak w sprawie w postępowaniu głównym – o świadczenie pieniężne z tytułu zagrożenia w okresie karmienia piersią, domagając się, by ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85. Reguły te mają zastosowanie dopiero na późniejszym etapie, gdy decyzja dotycząca tej oceny zostaje zaskarżona przez daną pracownicę przed sądem lub innym właściwym organem.
- 68 Niezależnie od tego, zgodnie z art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54, do pracownicy, która czuje się poszkodowana nieprzestrzeganiem względem niej zasady równości traktowania, należy uprawdopodobnienie przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności lub dowodów pozwalających domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji (zob. podobnie wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, pkt 29).
- 69 W sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne, oznacza to, że zainteresowana pracownica powinna przedstawić sądowi odsyłającemu lub innemu właściwemu organowi danego państwa członkowskiego fakty lub dowody mogące wykazać, że ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy nie została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, a tym samym pracownica była dyskryminowana.

- 70 Wyłącznie w wypadku, gdy dana pracownica uprawdopodobniła istnienie takich faktów lub dowodów, następuje odwrócenie ciężaru dowodu i do strony pozwanej będzie należało udowodnienie, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania (zob. podobnie wyrok z dnia 21 lipca 2011 r., Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, pkt 30).
- 71 W niniejszej sprawie należy wskazać, że przedstawione przez E. Otero Ramos pismo podpisane przez jej bezpośrednią przełożoną, mianowicie dyrektor oddziału ratunkowego CHU, wydaje się w sposób uzasadniony wskazywać, że na stanowisku pracy E. Otero Ramos występują zagrożenia fizyczne, chemiczne, biologiczne i psychospołeczne dla karmienia piersią, a zatem wydaje się przeczyć wynikom oceny zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy, na której to ocenie opiera się decyzja INSS i którą rzeczona pracownica kwestionuje.
- 72 Dalej, jak podkreśliła rzecznik generalna w pkt 46 i 47 opinii, dokumenty, na których opiera się ta ocena, nie zawierają uzasadnionych wyjaśnień co do tego, w jaki sposób zostały z nich wysnute wnioski.
- 73 W tych okolicznościach należy wskazać, że a priori pismo przedstawione przez E. Otero Ramos stanowi dowód mogący wykazać, że ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy nie zawierała konkretnej analizy uwzględniającej jej indywidualną sytuację oraz że – jak wynika z pkt 51 niniejszego wyroku – ocena ta nie była w związku z tym zgodna z art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85. Do sądu odsyłającego – jako jedynego właściwego do dokonania, zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi, oceny faktów i mających znaczenie dowodów – będzie jednak należało ustalenie, czy tak jest rzeczywiście.
- 74 Do strony pozwanej będzie wówczas należało udowodnienie, że ocena zagrożeń przewidziana w art. 4 dyrektywy 92/85 została sporządzona zgodnie z wymogami tego przepisu, ponieważ dokumenty takie jak oświadczenie pracodawcy, że dane stanowisko zostało sklasyfikowane jako „wolne od zagrożenia”, wraz z oświadczeniem, zgodnie z którym dana pracownica jest „zdolna” do pracy, bez wyjaśnień mogących potwierdzić te wnioski, same w sobie nie wiążą się z niewzruszalnym domniemaniem, że tak jest. W przeciwnym wypadku zarówno rzeczony przepis, jak i reguły dowodowe przewidziane w art. 19 dyrektywy 2006/54 zostałyby pozbawione wszelkiej skuteczności (effet utile).
- 75 Ponadto należy wskazać, że te same reguły dowodowe mają zastosowanie w kontekście art. 5 dyrektywy 92/85. W szczególności, w zakresie, w jakim pracownica karmiąca piersią wnosi o urlop na cały okres niezbędny do ochrony jej zdrowia lub bezpieczeństwa i przedstawia fakty lub dowody mogące wskazywać, że środki ochronne przewidziane w art. 5 ust. 1 i 2, to jest dostosowanie warunków pracy lub przeniesienie danej pracownicy do innej pracy, nie są realne, pracodawca powinien wykazać, że takie środki były technicznie lub obiektywnie możliwe i można ich było racjonalnie wymagać.
- 76 Z powyższych rozważań wynika, że na pytania od drugiego do czwartego należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne, do zainteresowanej pracownicy należy uprawdopodobnienie okoliczności mogących sugerować, że ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy nie została przeprowadzona zgodnie z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, i pozwalających zatem domniemywać istnienie bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego. Do strony pozwanej będzie wówczas należeć udowodnienie, że rzeczona ocena zagrożeń została przeprowadzona zgodnie z wymogami tego przepisu, a zatem naruszenie zasady niedyskryminacji nie miało miejsca.

W przedmiocie kosztów

⁷⁷ Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (piąta izba) orzeka, co następuje:

- 1) Artykuł 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że ma on zastosowanie w sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne, w której pracownica karmiąca piersią kwestionuje przed sądem krajowym lub jakimkolwiek innym właściwym organem danego państwa członkowskiego ocenę zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy z uwagi na to, że ocena ta nie została przeprowadzona zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.
- 2) Artykuł 19 ust. 1 dyrektywy 2006/54 należy interpretować w ten sposób, że w sytuacji takiej jak ta, której dotyczy postępowanie główne, do zainteresowanej pracownicy należy uprawdopodobnienie okoliczności mogących sugerować, że ocena zagrożeń występujących na jej stanowisku pracy nie została przeprowadzona zgodnie z wymogami art. 4 ust. 1 dyrektywy 92/85, i pozwalających zatem domniemywać istnienie bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54, czego sprawdzenie należy do sądu odsyłającego. Do strony pozwanej będzie wówczas należeć udowodnienie, że rzeczona ocena zagrożeń została przeprowadzona zgodnie z wymogami tego przepisu, a zatem naruszenie zasady niedyskryminacji nie miało miejsca.

Podpisy