



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

19 octombrie 2017*

„Trimitere preliminară – Directiva 92/85/CEE – Articolul 4 alineatul (1) – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Lucrătoare care alăptează – Evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul – Contestare de către lucrătoarea în cauză – Directiva 2006/54/CE – Articolul 19 – Egalitate de tratament – Discriminare pe criteriul sexului – Sarcina probei”

În cauza C-531/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia, Spania), prin decizia din 17 iulie 2015, primită de Curte la 8 octombrie 2015, în procedura

Elda Otero Ramos

împotriva

Servicio Galego de Saúde,

Instituto Nacional de la Seguridad Social,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul J.-L. da Cruz Vilaça, președinte de cameră, domnul A. Tizzano, vicepreședinte, domnul A. Borg Barthet, doamna M. Berger și domnul F. Biltgen (raportor), judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 19 octombrie 2016,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Elda Otero Ramos, de F. López López, abogado;
- pentru Servicio Galego de Saúde, de S. Carballo Marcote, letrada;
- pentru Instituto Nacional de la Seguridad Social, de A. Lozano Mostazo și de P. García Perea, letradas;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis și de V. Ester Casas, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: spaniola.

– pentru Comisia Europeană, de J. Guillem Carrau, de C. Valero, de A. Szymkowska și de I. Galindo Martín, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 aprilie 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 19 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), precum și a articolului 5 alineatul (3) din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Elda Otero Ramos, pe de o parte, și Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Institutul Național al Securității Sociale, Spania, denumit în continuare „INSS”) și Servicio Galego de Saúde (Serviciul de sănătate al Comunității Autonome Galicia, Spania), pe de altă parte, în legătură cu refuzul eliberării unei adeverințe care să certifice că îndeplinirea de către persoana interesată a sarcinilor aferente postului său prezintă un risc pentru alăptarea copilului acesteia, în vederea acordării unei prestații economice pentru risc în timpul alăptării.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 92/85

- 3 Primul, al optulea, al nouălea, al zecelea, al unsprezecelea și al paisprezecelea considerent ale Directivei 92/85 enunță:

„întrucât articolul 118a din [Tratatul CE] prevede adoptarea de către Consiliu, prin intermediul directivelor, a cerințelor minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

[...]

întrucât lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privințe, un grup expus unor riscuri specifice și întrucât trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor;

întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

întrucât anumite tipuri de activități pot să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă periculoase pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât astfel de riscuri trebuie, așadar, evaluate, iar rezultatul evaluărilor trebuie comunicat lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora;

întrucât, pe de altă parte, în cazul în care rezultatul acestei evaluări demonstrează existența unui risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, trebuie prevăzută o modalitate de protecție a acestora;

[...]

întrucât vulnerabilitatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte și/sau după naștere și efectuarea unui concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere; [...]"

4 Articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85 prevede:

„(1) Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

(2) Dispozițiile [Directivei 89/391], cu excepția articolului 2 alineatul (2), se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau speciale incluse în prezenta directivă.”

5 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentei directive:

[...]

(c) prin *lucrătoare care alăptează* se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.”

6 Articolul 3 din directiva menționată prevede:

„(1) Comisia, consultându-se cu statele membre și fiind sprijinită de Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă, stabilește liniile directoare privind evaluarea agenților chimici, fizici și biologici și a proceselor industriale considerate periculoase pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, în sensul articolului 2.

Liniile directoare menționate la primul paragraf trebuie să aibă în vedere, de asemenea, mișcările și pozițiile de lucru, oboseala fizică și mintală și alte tipuri de efort fizic și psihic legate de activitatea desfășurată de lucrătoare, în sensul articolului 2.

(2) Scopul liniilor directoare menționate la alineatul (1) este de a servi ca bază pentru evaluarea menționată la articolul 4 alineatul (1).

În acest scop, statele membre trebuie să aducă la cunoștință aceste linii directoare tuturor angajatorilor și lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora din statul membru respectiv.”

7 Liniile directoare menționate la articolul 3 din Directiva 92/85, în versiunea pertinentă pentru prezenta cauză, figurează în Comunicarea Comisiei din 20 noiembrie 2000 privind orientările referitoare la evaluarea agenților chimici, fizici și biologici, precum și a proceselor industriale considerate periculoase pentru securitatea și sănătatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [COM(2000) 466 final/2, denumite în continuare „liniile directoare”].

8 În ceea ce privește evaluarea riscurilor și informarea lucrătorilor cu privire la această evaluare, articolul 4 din Directiva 92/85 prevede:

„(1) Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în sensul articolului 2, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la articolul 7 din [Directiva 89/391], cu scopul de:

- a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2;
- a decide ce măsuri trebuie luate.

(2) Fără a aduce atingere articolului 10 din [Directiva 89/391], în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, lucrătoarele, în sensul articolului 2, și lucrătoarele care s-ar putea afla într-una dintre situațiile menționate la articolul 2 și/sau reprezentanții lor sunt informați cu privire la rezultatele evaluării menționate la alineatul (1) și la toate măsurile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă.”

9 În ceea ce privește consecințele evaluării riscurilor, articolul 5 alineatele (1)-(3) din această directivă prevede:

„(1) Fără a aduce atingere articolului 6 din [Directiva 89/391], dacă rezultatele evaluării la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidențiate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei respective.

(3) Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor.”

10 Articolul 12 din directiva menționată, intitulat „Apărarea drepturilor”, prevede:

„Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătoare, care se consideră nedreptățită prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională sau, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, prin recurgerea la alte autorități competente.”

Directiva 2006/54

11 Articolul 1 din Directiva 2006/54, intitulat „Obiect”, prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

- (a) accesul la muncă, inclusiv la promovare, și la formarea profesională;
- (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;
- (c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.”

12 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:

- (a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;
- (b) «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

[...]

(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include:

[...]

- (c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei [92/85].”

13 Articolul 14 alineatul (1) din directiva menționată extinde interdicția discriminărilor printre altele la condițiile de muncă și prevede următoarele:

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[...]

- (c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din [Tratatul CE];

[...]”

- 14 În ceea ce privește sarcina probei și accesul la justiție în caz de discriminare directă sau indirectă, articolul 19 alineatele (1) și (4) din aceeași directivă prevede:

„(1) Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului să îi revină sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

[...]

(4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică, de asemenea:

(a) situațiilor reglementate prin articolul 141 din [Tratatul CE] și, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului, prin [Directiva 92/85] și [Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO 1996, L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160)];

(b) în cadrul oricărei proceduri civile sau administrative referitoare la sectorul public sau la sectorul privat, care prevede căile de atac potrivit dreptului național în aplicarea dispozițiilor prevăzute la litera (a), cu excepția procedurilor grațioase de natură voluntară sau prevăzute prin dreptul național. [...]"

- 15 Articolul 28 din Directiva 2006/54 prevede că aceasta nu interzice dispozițiile referitoare la protecția femeii, în special cu privire la sarcină și la maternitate, și se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor Directivelor 96/34 și 92/85.

Dreptul spaniol

- 16 Prestația socială legată de riscurile din timpul alăptării a fost integrată în ordinea juridică spaniolă prin Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Legea organică 3/2007 pentru egalitatea efectivă dintre bărbați și femei) din 22 martie 2007 (BOE nr. 71 din 23 martie 2007, p. 12611, denumită în continuare „Legea 3/2007”).
- 17 Obiectivul Legii 3/2007 este de a favoriza integrarea femeilor pe piața forței de muncă, permițându-le să concilieze viața profesională cu viața privată și viața de familie.
- 18 A douăsprezecea dispoziție adițională a acestei legi a determinat modificarea articolului 26 din Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Legea 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale) din 8 noiembrie 1995 (BOE nr. 269 din 10 noiembrie 1995, p. 32590, denumită în continuare „Legea 31/1995”), în sensul că a fost instituită astfel protecția lucrătoarelor și a nou-născuților în situațiile de risc întâlnite în timpul alăptării naturale atunci când condițiile unui loc de muncă pot avea efecte negative asupra sănătății lucrătoarelor sau a copiilor.
- 19 Articolul 26 din Legea 31/1995 are următorul cuprins:

„(1) Evaluarea riscurilor [pentru securitatea sau sănătatea lucrătorilor] menționate la articolul 16 din prezenta lege cuprinde stabilirea naturii, a gradului și a duratei de expunere a lucrătoarelor gravide sau care au născut de curând la agenți, la metode sau la condiții de lucru care pot influența negativ sănătatea lucrătoarelor sau a fătului, în cadrul oricărei activități care poate prezenta un risc specific. În cazul în care rezultatele evaluării indică un risc pentru securitatea sau pentru sănătatea lucrătoarelor menționate mai sus sau un posibil impact asupra sarcinii sau a alăptării, angajatorul trebuie să adopte

măsurile necesare pentru a evita expunerea la riscul respectiv, adaptând condițiile de lucru sau timpul de lucru al lucrătoarei afectate. Aceste măsuri includ, atunci când este necesar, scutirea de la munca de noapte sau în schimburi.

(2) În cazul în care serviciile medicale ale [INSS] sau ale societăților de asigurare mutuală, în funcție de tipul de entitate cu care angajatorul a încheiat asigurarea pentru riscurile profesionale, certifică, cu raportul medicului din cadrul Servicio Nacional de Salud [Serviciul Național Public de Sănătate, Spania] care acordă servicii medicale lucrătoarei, că modificarea condițiilor de muncă sau a timpului de lucru nu este posibilă sau că, în pofida unei astfel de modificări, condițiile unui post pot influența negativ sănătatea lucrătoarei gravide sau pe cea a fătului, aceasta este transferată pe un alt post sau într-o altă funcție, compatibilă cu starea sa. În acest scop, angajatorul întocmește, în urma consultării cu reprezentanții lucrătorilor, o listă recapitulativă a posturilor lipsite de risc.

Schimbarea postului sau a funcției se face în conformitate cu normele și cu criteriile aplicabile în situațiile de mobilitate funcțională și produce efecte până la momentul la care starea de sănătate a lucrătoarei permite reintegrarea sa pe postul anterior.

[...]

(3) În cazul în care schimbarea postului nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil din motive justificate corespunzător, suspendarea contractului de muncă al lucrătoarei ca urmare a riscului pe durata sarcinii, prevăzută la articolul 45 alineatul 1 litera (d) [din Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ nr. 1/1995 privind aprobarea textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654)], poate fi declarată pe perioada necesară protecției securității și a sănătății sale și atât timp cât aceasta se află în imposibilitatea de a fi reintegrată pe postul anterior sau pe un alt post compatibil cu starea sa.

(4) Dispozițiile alineatelor 1 și 2 ale acestui articol sunt aplicabile de asemenea pe durata alăptării naturale, în cazul în care condițiile de muncă pot influența negativ sănătatea lucrătoarei sau a copilului și dacă serviciile medicale din cadrul [INSS] sau din cadrul societăților de asigurare mutuală, în funcție de tipul de entitate cu care angajatorul a încheiat asigurarea pentru riscurile profesionale certifică, cu raportul medicului din cadrul Serviciului național public de sănătate care acordă servicii medicale lucrătoarei sau copilului acesteia, existența situației menționate. De asemenea, suspendarea contractului de muncă al lucrătoarei ca urmare a riscului pe durata alăptării naturale a copiilor cu vârsta mai mică de nouă luni, menționată la articolul 45 alineatul (1) litera (d) din [Decretul regal legislativ nr. 1/1995] poate fi declarată în cazul în care sunt întrunite condițiile prevăzute la alineatul (3) al prezentului articol.

[...]”

20 A optsprezecea dispoziție adițională a Legii 3/2007 a modificat legislația spaniolă astfel încât perioada de alăptare naturală să fie recunoscută expres ca fiind una dintre situațiile reglementate de 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 (Decretul regal legislativ 1/1994 privind aprobarea textului reformat al Legii generale privind securitatea socială) din 20 iunie 1994 (BOE nr. 154 din 29 iunie 1994, p. 20658, denumită în continuare „Legea generală privind securitatea socială”).

21 Articolul 135 bis din Legea generală privind securitatea socială prevede:

„Situație protejată.

În vederea acordării prestației economice pentru risc pe durata alăptării naturale este considerată situație protejată perioada de suspendare a contractului de muncă care intervine în cazul în care, deși lucrătorea este nevoită să își schimbe postul cu altul compatibil cu situația sa, schimbarea respectivă este, conform articolului 26 alineatul 4 din Legea 31/1995, imposibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu poate fi impusă în mod rezonabil din motive justificate.”

22 Articolul 135 ter din Legea generală privind securitatea socială prevede:

„Prestațiile în numerar.

Prestația economică pentru risc pe durata alăptării naturale se acordă lucrătorei în termenii și în condițiile prevăzute de prezenta lege în cazul prestației economice pentru risc pe durata sarcinii și încetează la momentul la care copilul împlinește nouă luni, cu excepția cazului în care beneficiara a fost reintegrată anticipat pe postul anterior sau pe alt post compatibil cu situația sa.”

23 În ceea ce privește dreptul procedural, articolul 96 alineatul 2 din Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Legea 36/2011 privind jurisdicția socială) din 10 octombrie 2011 (BOE nr. 245 din 11 octombrie 2011, p. 106584) prevede:

„Sarcina probei în cazurile de discriminare și de accidente de muncă

[...]

2. În procedurile privind răspunderea care decurge din accidente de muncă și din boli profesionale, revine persoanelor răspunzătoare cu securitatea și celor care contribuie la realizarea situației prejudiciabile sarcina de a dovedi că măsurile necesare pentru a preveni sau pentru a evita riscul au fost luate și de a face dovada oricărui alt factor care exclude sau atenuază răspunderea lor. Răspunderea nu poate fi eludată în temeiul unei culpe ușoare a lucrătorului sau al unei greșeli imputabile executării obișnuite a muncii în cauză sau încrederii pe care aceasta o inspiră.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

24 Din decizia de trimitere reiese că doamna Otero Ramos lucrează ca asistentă medicală în cadrul serviciului de urgențe al Centro Hospitalario Universitario de A Coruña (Spitalul Universitar din A Coruña, Spania, denumit în continuare „CHU”), spital public aflat în subordinea Serviciului de Sănătate al Comunității Autonome Galicia.

25 La 22 decembrie 2011, doamna Otero Ramos a dat naștere unui copil care, ulterior, a beneficiat de alăptare maternă.

26 La 19 martie 2012, doamna Otero Ramos și-a informat angajatorul că își alăpta natural copilul și că sarcinile impuse de postul său erau de natură să aibă repercusiuni negative asupra alăptării și să o expună unor riscuri pentru sănătatea și securitatea sa, printre altele din cauza complexității ritmului de muncă pe bază de schimburi, a radiațiilor ionizante, a infecțiilor nozocomiale și a stresului. Prin urmare, aceasta a formulat o cerere de modificare a condițiilor de muncă și de instituire a unor măsuri preventive.

27 La 10 aprilie 2012, conducerea CHU a emis un raport în care se arăta că postul doamnei Otero Ramos nu prezenta niciun risc pentru alăptarea copilului său și prin care se decidea respingerea cererii formulate de aceasta.

- 28 La 8 mai 2012, doamna Otero Ramos a solicitat Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña (Direcția provincială a INSS din A Coruña, Spania) un certificat medical care recunoștea existența unui risc pentru alăptarea copilului său, în vederea acordării unei prestații economice pentru risc în timpul alăptării.
- 29 Direcția provincială a INSS din A Coruña a luat în considerare, în cadrul examinării acestei cereri, pe de o parte, o declarație a directorului resurselor umane al CHU care atesta că postul doamnei Otero Ramos, și anume cel de asistentă medicală în cadrul serviciului de urgențe, figura în lista recapitulativă a posturilor lipsite de risc realizată de CHU după consultarea prealabilă a reprezentanților lucrătorilor. Aceasta a luat în considerare, pe de altă parte, raportul unui medic al serviciului de medicină preventivă și de prevenție a riscurilor profesionale, în care se confirma că doamna Otero Ramos a fost examinată și în care se declara că aceasta era aptă să execute sarcinile aferente postului său.
- 30 Pe baza acestor documente, INSS a apreciat, printr-o decizie din 10 mai 2012, că nu s-a dovedit că postul doamnei Otero Ramos prezenta un risc pentru alăptarea copilului său și, în consecință, i-a respins cererea.
- 31 La 11 iulie 2012, doamna Otero Ramos a formulat o acțiune împotriva acestei decizii în fața Juzgado de lo Social n° 2 de A Coruña (Tribunalul pentru Litigii de Muncă 2 din A Coruña, Spania), arătând că postul său o expunea unui risc pentru alăptarea copilului său. Ea a furnizat, în susținerea acestei contestații, o scrisoare semnată de superiorul său ierarhic direct, și anume șeful de serviciu al unității de urgențe al CHU, arătând în esență că munca de asistentă medicală în această unitate prezenta riscuri fizice, chimice, biologice și psihosociale pentru lucrătoarea care alăptează, precum și pentru copilul său.
- 32 Prin decizia din 24 octombrie 2013, instanța menționată a respins acțiunea formulată de doamna Otero Ramos pentru motivul că nu s-a dovedit că postul acesteia prezenta riscul invocat. Instanța respectivă a considerat, în plus, că litigiul care îi era deferit era similar altor cauze în care atât Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), cât și instanța de trimitere, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia, Spania) au adoptat un demers riguros în materia aprecierii probei privind existența unui risc pertinent în vederea acordării alocației și că, în speță, niciun element nou nu justifică îndepărtarea de acesta.
- 33 Doamna Otero Ramos a formulat apel împotriva acestei decizii în fața instanței de trimitere.
- 34 Instanța menționată solicită în esență să se stabilească dacă este posibilă aplicarea normelor privind sarcina probei prevăzute la articolul 19 din Directiva 2006/54 pentru a dovedi existența unei situații de risc în timpul alăptării naturale, în sensul articolului 26 alineatul 3 din Legea 31/1995, care a transpus articolul 5 alineatul (3) din Directiva 92/85 în dreptul intern.
- 35 Potrivit instanței de trimitere, normele respective își găsesc aplicarea în această materie, în măsura în care dispensa prevăzută la articolul 5 alineatul (3) din Directiva 92/85 poate fi calificată drept „condiții de încadrare în muncă și de muncă”, în sensul articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54. Împrejurarea că, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) litera (c) din această directivă, discriminarea cuprinde orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 95/85, ar pleda de asemenea în favoarea unei asemenea interpretări.
- 36 Presupunând că articolul 19 din Directiva 2006/54 este aplicabil într-o cauză precum cea principală, instanța de trimitere solicită să se stabilească în ce mod trebuie aplicate aceste norme și în special cum ar trebui repartizată sarcina probei între părți. În mod concret, această instanță solicită să se stabilească, pe de o parte, dacă un raport întocmit de superiorul ierarhic direct al lucrătoarei în cauză care indică riscurile pentru alăptare constituie un indiciu care să permită să se prezume existența unei

discriminări pe criteriul sexului, în sensul acestei dispoziții, și, pe de altă parte, dacă o listă recapitulativă a posturilor lipsite de risc, întocmită de angajator, coroborată cu un raport emis de serviciul de prevenție și în care se declară fără explicații suplimentare că lucrătoarea respectivă este aptă de muncă sunt suficiente pentru a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

- 37 În ipoteza în care ar exista indicii de natură să dovedească riscul invocat, s-ar pune de asemenea problema cine anume, lucrătoarea care alăptează sau angajatorul, trebuie să aducă dovada că modificarea condițiilor de muncă sau a timpului de lucru al celei dintâi nu este posibilă sau că, în pofida unei asemenea adaptări, condițiile aferente postului lucrătoarei care alăptează pot influența negativ sănătatea sa ori a copilului său, în sensul articolului 26 alineatul 2 din Legea 31/1995, care transpune articolul 5 alineatul (2) din Directiva 92/85, și că schimbarea postului nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil angajatorului, din motive bine întemeiate, în sensul articolului 26 alineatul 3 din această lege, care transpune articolul 5 alineatul (3) din directiva menționată.
- 38 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Normele privind sarcina probei prevăzute la articolul 19 din [Directiva 2006/54] sunt aplicabile situației de risc pe durata alăptării naturale prevăzute la articolul 26 alineatul 4 coroborat cu alineatul 3 al aceluiași articol din [Legea 31/1995], reglementare spaniolă prin care a fost transpus articolul 5 alineatul (3) din [Directiva 92/85]?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, se poate considera că faptul că exercitarea profesiei de asistentă medicală în cadrul unui serviciu de urgențe spitalicești prezintă riscuri pentru alăptarea naturală, dovedite prin intermediul unui raport motivat emis de un medic care este totodată șeful serviciului de urgențe al spitalului în care lucrătoarea își desfășoară activitatea, permite să se prezume existența unei discriminări directe sau indirecte în sensul articolului 19 din Directiva 2006/54?
- 3) În cazul unui răspuns afirmativ la cea de a doua întrebare, faptul că postul ocupat de lucrătoare figurează ca lipsit de risc pe lista recapitulativă a posturilor întocmită de întreprindere în urma consultării cu reprezentanții lucrătorilor și faptul că serviciul de medicină preventivă și de prevenire a riscurilor profesionale al spitalului în discuție a emis o declarație de aptitudine, fără însă ca vreunul dintre documentele respective să conțină precizări suplimentare cu privire la modul în care s-a ajuns la aceste concluzii, pot fi considerate suficiente pentru a dovedi, în orice situație și fără posibilitatea repunerii în discuție, că nu a fost încălcat principiul egalității de tratament în sensul articolului 19 menționat?
- 4) În cazul unui răspuns afirmativ la cea de a doua întrebare și al unui răspuns negativ la cea de a treia întrebare, odată ce se face dovada existenței unor riscuri pentru mamă sau pentru sugar, care dintre părți – lucrătoarea reclamantă sau angajatoarea pârâtă – are sarcina, în conformitate cu articolul 19 din Directiva 2006/54, de a dovedi (1) că nu a fost posibilă modificarea condițiilor de muncă sau a programului de lucru sau că, în pofida unei astfel de modificări, condițiile de la locul de muncă pot influența negativ sănătatea lucrătoarei însărcinate sau a sugarului [articolul 26 alineatul (2) coroborat cu alineatul (4) al aceluiași articol din [Legea 31/1995], prin care a fost transpus articolul 5 alineatul (2) din Directiva 92/85] și (2) că schimbarea postului nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu poate fi impusă în mod rezonabil din motive justificate [articolul 26 alineatul (3) coroborat cu alineatul (4) al aceluiași articol din [Legea 31/1995], prin care a fost transpus articolul 5 alineatul (3) din Directiva 92/85]?”

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

- 39 Potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul procedurii de cooperare dintre instanțele naționale și Curte instituite la articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care a fost sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate. Astfel, misiunea Curții este aceea de a interpreta toate dispozițiile de drept al Uniunii care sunt necesare instanțelor naționale pentru a statua în cauzele cu care sunt sesizate, chiar dacă respectivele dispoziții nu sunt expres indicate în întrebările adresate (Hotărârea din 19 septembrie 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, punctul 40 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 februarie 2014, *TSN și YTN*, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 32).
- 40 În consecință, chiar dacă pe plan formal instanța de trimitere și-a limitat întrebările la interpretarea articolului 19 din Directiva 2006/54 și a articolului 5 alineatele (2) și (3) din Directiva 92/85, o asemenea împrejurare nu împiedică Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă instanța respectivă s-a referit sau nu s-a referit la aceste elemente în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională, mai ales din motivarea deciziei de trimitere, elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 septembrie 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, punctul 41 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 februarie 2014, *TSN și YTN*, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73 punctul 33).
- 41 În speță, din decizia de trimitere și din dosarul adresat Curții reiese că doamna Otero Ramos contestă în fața instanței de trimitere evaluarea riscurilor prezentate de postul său, pe care se întemeiază decizia INSS, întrucât aceasta nu ar fi fost efectuată conform articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85.
- 42 Având în vedere aceste considerații, este necesară reformularea întrebărilor adresate în sensul că, prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 se aplică într-o situație precum cea în discuție în cauza principală, în care o lucrătoare contestă în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru vizat evaluarea riscurilor prezentate de postul său în măsura în care aceasta nu ar fi fost efectuată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85.
- 43 În caz afirmativ, instanța de trimitere solicită, prin intermediul celei de a doua, al celei de a treia și al celei de a patra întrebări, care sunt modalitățile de aplicare a articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal.

Cu privire la prima întrebare

- 44 Pentru a oferi un răspuns util la această întrebare, astfel cum este reformulată la punctul 42 din prezenta hotărâre, este necesar în primul rând să se amintească cerințele pe care trebuie să le întrunească evaluarea riscurilor prezentate de postul unei lucrătoare care alăptează în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85.
- 45 Este necesar, în acest cadru, să se arate că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85 impune angajatorului, în mod direct sau prin intermediul serviciilor de protecție și de prevenție, să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor, în sensul articolului 2 din această directivă, la agenții, procesele sau condițiile de muncă a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I la directiva

menționată, pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere în această privință. Această evaluare este realizată pentru a putea evalua orice risc pentru securitate sau sănătate și orice efect posibil asupra sarcinii sau a alăptării și pentru a decide ce măsuri trebuie luate.

- 46 În cadrul interpretării articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85, este necesară luarea în considerare a liniilor directoare, scopul acestora fiind, conform articolului 3 alineatul (2) din această directivă, de a servi ca bază pentru evaluarea avută în vedere la articolul 4 alineatul (1) menționat.
- 47 Or, din paginile 6 și 7 ale liniilor directoare reiese că evaluarea riscurilor este o „examinare sistematică a tuturor componentelor activității profesionale” care cuprinde cel puțin trei faze.
- 48 Prima fază constă în stabilirea pericolelor (agenți fizici și biologici, procedee industriale, mișcări și poziții, oboseală mentală și fizică, alte solicitări fizice și mentale). A doua fază prevede identificarea unor categorii de lucrători (lucrătoare gravide, care au născut de curând sau care alăptează) care se află expuse unuia sau mai multora dintre aceste pericole. A treia fază, și anume evaluarea calitativă și cantitativă a riscului, constituie „cea mai delicată fază a procedurii, având în vedere că persoana care efectuează evaluarea trebuie să fie competentă și să țină seama în mod corespunzător de informațiile relevante [...], aplicând metode adecvate pentru a putea stabili dacă pericolul identificat implică sau nu implică o situație de risc pentru lucrătoare”.
- 49 În liniile directoare se precizează, la paginile 11 și 12, că „ar putea exista riscuri diferite după cum lucrătoarele sunt gravide, au născut de curând sau alăptează”. În ceea ce privește în particular femeile care alăptează, angajatorii trebuie să efectueze, pe toată durata alăptării, o analiză regulată a riscurilor pentru a evita sau pentru a reduce pe cât posibil expunerea acestor lucrătoare unor riscuri pentru sănătate sau securitate, printre care expunerea la anumite substanțe ca plumbul, solvenții organici, pesticidele și antimitoticele. Astfel, un anumit număr dintre acestea se regăsesc în laptele mamei și se prezumă că un copil este deosebit de sensibil la acestea. Liniile directoare menționate arată de asemenea că avizul profesional al unor specialiști în medicina muncii poate fi necesar în aceste cazuri particulare.
- 50 De asemenea, liniile directoare menționate conțin, la paginile 13-35, două tabele detaliate. Primul se referă la evaluarea riscurilor, a pericolelor generice și a situațiilor conexe cărora le sunt expuse majoritatea femeilor însărcinate și a celor care au născut de curând sau care alăptează. Al doilea, intitulat „pericole concrete” atrage atenția în introducere că, având în vedere caracterul dinamic al sarcinii, care implică schimbări și dezvoltări continue, aceleași condiții de muncă pot ridica probleme de sănătate și securitate diferite pentru femei diferite aflate în diverse etape ale sarcinii, precum și la întoarcerea la locul de muncă după naștere sau pe durata alăptării naturale. Unele dintre aceste probleme sunt previzibile și se aplică în mod general, altele vor depinde de factori individuali și de antecedentele medicale.
- 51 Reiese astfel din liniile directoare că, pentru a fi conformă cu cerințele articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85, evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul unei lucrătoare care alăptează trebuie să cuprindă o analiză specifică care să ia în considerare situația individuală a lucrătoarei respective pentru a stabili dacă sănătatea sau securitatea sa ori ale copilului său sunt expuse unui risc.
- 52 În al doilea rând, trebuie amintit că, potrivit articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtului să îi revină sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

- 53 Articolul 19 alineatul (4) litera (a) din această directivă precizează în special că normele privind răsturnarea sarcinii probei, prevăzute la alineatul (1) al aceluiași articol, se aplică și în situațiile reglementate de Directiva 92/85, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului.
- 54 Se impune, așadar, să se stabilească dacă o situație precum cea în discuție în litigiul principal constituie o discriminare pe criteriul sexului, în sensul Directivei 2006/54.
- 55 În această privință trebuie subliniat că, potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54, discriminarea include printre altele „orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul [Directivei 92/85]”.
- 56 Astfel cum prevede în mod expres articolul 1 din Directiva 92/85, obiectul acesteia este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- 57 Astfel cum Curtea a arătat deja, obiectivul urmărit de normele dreptului Uniunii care reglementează egalitatea dintre bărbați și femei în domeniul drepturilor femeilor gravide sau care au născut de curând este acela de a proteja lucrătoarele înainte și după naștere (Hotărârea din 11 noiembrie 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 68 și jurisprudența citată).
- 58 De asemenea, din cuprinsul celui de al paisprezecelea considerent și al articolului 8 din Directiva 92/85 reiese că „vulnerabilitatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte și/sau după naștere, și efectuarea unui concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere”. Astfel, concediul de maternitate tinde să protejeze lucrătoarea însărcinată, lucrătoarea care a născut de curând și lucrătoarea care alăptează.
- 59 Rezultă că, întrucât condiția de femeie care alăptează este strâns legată de maternitate și în special „de sarcină sau de concediul de maternitate”, lucrătoarele care alăptează trebuie protejate la fel ca lucrătoarele gravide sau care au născut de curând.
- 60 În consecință, orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei lucrătoare ca urmare a condiției sale de femeie care alăptează trebuie considerat ca intrând în domeniul de aplicare al articolului 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54 și constituie, prin urmare, o discriminare directă pe criteriul sexului.
- 61 Trebuie arătat în acest context că, în ceea ce privește protecția gravidității și a maternității, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, prin faptul că rezervă statelor membre dreptul de a menține sau de a institui dispoziții destinate să asigure această protecție, articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2006/54 recunoaște legitimitatea, din punctul de vedere al principiului egalității de tratament între sexe, pe de o parte, a protejării condiției biologice a femeii în timpul gravidității și ulterior acesteia și, pe de altă parte, a protejării raporturilor speciale dintre femeie și copilul său în perioada care urmează nașterii (Hotărârea din 30 septembrie 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 62 Astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 57 din concluzii, atunci când riscurile prezentate de postul unei lucrătoare care alăptează nu au fost evaluate în conformitate cu cerințele articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85, lucrătoarea în cauză și copilul său sunt privați de protecția de care aceștia trebuie să beneficieze în temeiul acestei directive, întrucât pot fi expuși riscurilor potențiale a căror existență nu ar fi fost corect stabilită la evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul lucrătoarei în cauză. În această privință, o lucrătoare care alăptează nu poate fi tratată în același mod ca orice alt lucrător, situația sa specifică impunând în mod imperativ, din partea angajatorului, un tratament particular.

- 63 În consecință, lipsa evaluării riscului pe care îl prezintă postul unei lucrătoare care alăptează, în conformitate cu cerințele articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85, trebuie considerată drept tratament mai puțin favorabil al unei femei, determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul acestei directive, și constituie, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 60 din prezenta hotărâre, o discriminare directă pe criteriul sexului, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54.
- 64 Or, în conformitate cu articolul 14 din Directiva 2006/54, această discriminare ține de interdicția prevăzută de directiva menționată, în măsura în care se raportează la condițiile de încadrare în muncă și de muncă ale lucrătoarei în cauză, în sensul alineatului (1) litera (c) din acest articol. Astfel, din cuprinsul articolului 5 din Directiva 92/85 rezultă că constatarea, în urma evaluării prevăzute la articolul 4 din aceasta, a unui risc pentru sănătatea sau securitatea lucrătoarei respective sau a unei repercusiuni asupra alăptării va avea drept consecințe o modificare temporară a condițiilor sale de muncă și/sau a programului său de lucru, o schimbare a locului de muncă sau o dispensă pe toată perioada necesară pentru protecția securității sau a sănătății sale.
- 65 Având în vedere aceste considerații, este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se aplică într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, în care o lucrătoare care alăptează contestă, în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză, evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său în măsura în care nu ar fi fost efectuată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85.

Cu privire la a doua, la a treia și la a patra întrebare

- 66 Prin intermediul celei de a doua, al celei de a treia și al celei de a patra întrebări, astfel cum au fost reformulate la punctul 43 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească care sunt modalitățile de aplicare a articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 într-o situație precum cea din cauza principală.
- 67 Se impune să se precizeze în această privință că normele în materie de probă prevăzute în cadrul acestei dispoziții nu se aplică în momentul în care lucrătoarea în cauză solicită o modificare a condițiilor sale de muncă sau ori, precum în cauza principală, o prestație economică pentru risc pe durata alăptării naturale, care impune efectuarea unei evaluări a riscurilor pe care le prezintă postul său în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85. Aceste norme au vocație să se aplice doar într-o fază ulterioară, în care o decizie referitoare la această evaluare a riscurilor este contestată de lucrătoarea în cauză în fața unei instanțe sau în fața oricărui alt organ competent.
- 68 Astfel, în conformitate cu articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, lucrătoarei care se consideră nedreptățită prin nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament îi revine sarcina de a dovedi, în fața unei instanțe judecătorești sau a oricărui alt organ competent, fapte sau elemente de probă pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punctul 29).
- 69 Într-o situație precum cea în discuție în cauza principală, aceasta înseamnă că lucrătoarea respectivă trebuie să prezinte, în fața instanței de trimitere sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză, fapte sau elemente de probă care să poată dovedi că evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său nu a fost efectuată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85 și că, prin urmare, aceasta a fost discriminată.

- 70 Numai în cazul în care lucrătoarea în cauză a demonstrat existența unor asemenea fapte sau elemente de probă intervine o răsturnare a sarcinii probei și îi revine pârâtului sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului nediscriminării (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 iulie 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punctul 30).
- 71 În speță, trebuie arătat că scrisoarea furnizată de doamna Otero Ramos, semnată de superiorul său ierarhic direct, și anume șeful de serviciu al unității de urgențe a CHU, pare să indice motivat că postul acesteia prezintă riscuri fizice, chimice, biologice și psihosociale pentru alăptare și pare, așadar, să contrazică rezultatele evaluării riscurilor prezentate de post pe care se întemeiază Direcția INSS și pe care lucrătoarea respectivă le contestă.
- 72 Or, astfel cum a subliniat avocatul general la punctele 46 și 47 din concluzii, documentele pe care se bazează această evaluare nu conțin o explicație motivată cu privire la modul în care s-a ajuns la concluziile din cuprinsul acestora.
- 73 În aceste condiții, trebuie arătat că, *a priori*, scrisoarea furnizată de doamna Otero Ramos constituie un element de probă de natură să demonstreze că evaluarea riscurilor prezentate de postul său nu cuprindea o analiză specifică care să ia în considerare situația sa individuală și că, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 51 din prezenta hotărâre, această evaluare nu era, așadar, conformă cu cerințele articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85. Va reveni însă instanței de trimitere – singura competentă să aprecieze conform normelor de procedură naționale situația de fapt și elementele de probă pertinente – sarcina să verifice dacă această situație se regăsește în mod efectiv.
- 74 Revine, așadar, pârâtului sarcina de a dovedi că evaluarea riscurilor prevăzută la articolul 4 din Directiva 92/85 a fost efectuată în conformitate cu cerințele acestei dispoziții, subînțelegându-se că înscrisuri precum o declarație a angajatorului potrivit căreia un post este clasat ca fiind „scutit de risc” coroborată cu o declarație conform căreia lucrătoarea în cauză ar fi „aptă” de muncă, fără explicații de natură să susțină aceste concluzii, nu pot conduce, prin ele înseși, la o prezumție irefragabilă că aceasta este situația. În caz contrar, atât dispoziția respectivă, cât și normele în materie de probă prevăzute la articolul 19 din Directiva 2006/54 ar fi lipsite de orice efect util.
- 75 De asemenea, trebuie arătat că aceleași norme în materie de probă sunt aplicabile în cadrul articolului 5 din Directiva 92/85. În special, în măsura în care o lucrătoare care alăptează solicită o dispensă pentru întreaga perioadă necesară pentru protecția securității ori sănătății sale și prezintă elemente de natură să indice că măsurile de protecție prevăzute la alineatele (1) și (2) ale acestui articol, și anume o modificare a condițiilor de muncă ale lucrătoarei în cauză sau o schimbare a postului, nu erau avute în vedere, revine angajatorului sarcina de a stabili că aceste măsuri erau posibile din punct de vedere tehnic sau obiectiv și puteau fi solicitate în mod rezonabil.
- 76 Rezultă din considerațiile care precedă că este necesar să se răspundă la a doua, la a treia și la a patra întrebare că articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că, într-o situație precum cea în discuție în cauza principală, revine lucrătoarei în cauză sarcina de a prezenta fapte de natură să sugereze că evaluarea riscurilor prezentate de postul său nu a fost efectuată conform cerințelor articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85 și care să permită astfel să se prezume existența unei discriminări directe pe criteriul sexului, în sensul Directivei 2006/54, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere. Revine, așadar, pârâtului sarcina de a dovedi că respectiva evaluare a riscurilor a fost efectuată în conformitate cu cerințele acestei dispoziții și că, prin urmare, nu a existat o încălcare a principiului nediscriminării.

Cu privire la cheltuielile de judecată

⁷⁷ Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

- 1) **Articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretat în sensul că se aplică într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, în care o lucrătoare care alăptează contestă, în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză, evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său în măsura în care aceasta nu ar fi fost efectuată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.**
- 2) **Articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că, într-o situație precum cea în discuție în cauza principală, revine lucrătoarei în cauză sarcina de a prezenta fapte de natură să sugereze că evaluarea riscurilor prezentate de postul său nu a fost efectuată conform cerințelor articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85 și care să permită astfel să se prezume existența unei discriminări directe pe criteriul sexului, în sensul Directivei 2006/54, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere. Revine, așadar, părâtului sarcina de a dovedi că respectiva evaluare a riscurilor a fost efectuată în conformitate cu cerințele acestei dispoziții și că, prin urmare, nu a existat o încălcare a principiului nediscriminării.**

Semnături