



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 19. októbra 2017*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 92/85/EHS – Článok 4 ods. 1 –
Ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov – Dojčiaca pracovníčka – Hodnotenie rizík spojených
s pracovným miestom – Spochybnenie dotknutou pracovníčkou – Smernica 2006/54/ES – Článok 19 –
Rovnosť zaobchádzania – Diskriminácia na základe pohlavia – Dôkazné bremeno“

Vo veci C-531/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície, Španielsko) zo 17. júla 2015 a doručený Súdnemu dvoru 8. októbra 2015, ktorý súvisí s konaním:

Elda Otero Ramos

proti

Servicio Galego de Saúde,

Instituto Nacional de la Seguridad Social,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory J. L. da Cruz Vilaça, sudcovia A. Tizzano, podpredseda, A. Borg Barthet, M. Berger a F. Biltgen (spravodajca),

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 19. októbra 2016,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Elda Otero Ramos, v zastúpení: F. López López, abogado,
- Servicio Galego de Saúde, v zastúpení: S. Carballo Marcote, letrada,
- Instituto Nacional de la Seguridad Social, v zastúpení: A. Lozano Mostazo a P. García Perea, letradas,
- španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis a V. Ester Casas, splnomocnené zástupkyne,

* Jazyk konania: španielčina.

– Európska komisia, v zastúpení: J. Guillem Carrau, C. Valero, A. Szmytkowska a I. Galindo Martín, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 6. apríla 2017,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 2006, s. 23), ako aj článku 5 ods. 3 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348, 1992, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 110).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci konania, ktorého účastníkmi sú pani Elda Oterová Ramosová a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Národný úrad sociálneho zabezpečenia, ďalej len „INSS“), resp. Servicio Galego de Saúde (Galícijská zdravotná služba, Španielsko), vo veci odmietnutia vydať potvrdenie o tom, že plnenie úloh dotknutou osobou, ktoré súvisia s jej pracovným miestom, je rizikom pre dojčenie jej dieťaťa, na účely priznania peňažnej dávky z dôvodu rizika počas dojčenia.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 92/85

- 3 Prvé, ôsme až jedenáste a štrnásť odôvodnenie smernice 92/85 znie:

„keďže článok 118a zmluvy [ES] stanovuje, že Rada prostredníctvom smerníc prijme minimálne požiadavky na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, najmä v pracovnom prostredí;

...

keďže tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky treba v mnohých ohľadoch pokladať za špecifickú rizikovú skupinu a treba prijať opatrenia súvisiace s ich bezpečnosťou a ochranou zdravia;

keďže ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami;

keďže niektoré druhy činností môžu pre tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode a dojčiace pracovníčky predstavovať špecifické riziko vystavenia sa pôsobeniu nebezpečných látok a vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok; keďže uvedené riziká sa preto musia vyhodnocovať a výsledky tohto hodnotenia oznámiť pracovníčkam a/alebo ich zástupcom;

keďže v prípade, že by toto hodnotenie odhalilo existenciu rizika pre bezpečnosť a zdravie pracovníčky, treba zabezpečiť ochranu takejto pracovníčky;

...

keďže tehotným pracovníčkam, pracovníčkam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníčkam treba vzhľadom na ich zraniteľnosť poskytnúť právo na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode a povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode; ...“

4 Článok 1 ods. 1 a 2 smernice 92/85 stanovuje:

„1. Účelom tejto smernice, ktorá je desiatou samostatnou smernicou v zmysle článku 16 ods. 1 smernice [Rady] 89/391/EHS [z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)], je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.

2. Ustanovenia smernice [89/391] s výnimkou článku 2 ods. 2 plne platia pre celú oblasť, na ktorú sa vzťahuje odsek 1, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo konkrétnejšie ustanovenia obsiahnuté v tejto smernici.“

5 Článok 2 tejto smernice, nazvaný „Definície“, stanovuje:

„Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

...

c) dojčiacou pracovníčkou sa rozumie pracovníčka, ktorá dojčí dieťa v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo vnútroštátnej praxe a ktorá o svojom stave informovala svojho zamestnávateľa v súlade s týmito vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

6 Článok 3 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Komisia po porade s členskými štátmi a v spolupráci s Poradným výborom pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci vypracuje usmernenia na hodnotenie chemických, fyzikálnych a biologických látok a výrobných procesov, ktoré sa považujú za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie pracovníčok v zmysle článku 2.

Usmernenia uvedené v prvom pododseku sa vzťahujú aj na pohyby a držanie tela, duševnú a telesnú námahu a iné druhy telesného a duševného stresu spojeného s prácou vykonávanou pracovníčkami v zmysle článku 2.

2. Cieľom usmernení uvedených v odseku 1 je, aby slúžili ako základ pre hodnotenie uvedené v článku 4 ods. 1.

Na tento účel členské štáty oboznámia s uvedenými usmerneniami všetkých zamestnávateľov a všetky pracovníčky a/alebo ich zástupcov v príslušnom členskom štáte.“

7 Usmernenia uvedené v článku 3 smernice 92/85 v znení relevantnom na túto vec sú uvedené v oznámení Komisie z 20. novembra 2000 o usmerneniach o všeobecných zásadách pre hodnotenie chemických, fyzikálnych a biologických činiteľov a priemyselných postupov, ktoré sú považované za rizikové pre bezpečnosť alebo zdravie tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok [KOM(2000) 466 v konečnom znení, ďalej len „usmernenia“].

- 8 Pokiaľ ide o hodnotenie rizík a informovanie pracovníkov o tomto hodnotení, článok 4 smernice 92/85 stanovuje:

„1. Pri všetkých činnostiach, ktoré môžu byť spojené so špecifickým rizikom vystavenia látkam a vplyvom, procesom alebo pracovným podmienkam, ktorých neúplný zoznam je uvedený v prílohe I, zamestnávateľ zhodnotí charakter, stupeň a trvanie takéhoto vystavenia pracovníčok v zmysle článku 2 v príslušnom podniku alebo závode, a to buď priamo, alebo prostredníctvom ochranných a preventívnych služieb uvedených v článku 7 [smernice 89/391] s tým, aby:

- vyhodnotil všetky riziká pre bezpečnosť alebo zdravie a všetky možné účinky na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčok v zmysle článku 2,
- rozhodol o tom, aké opatrenia treba prijať.

2. Bez toho, že by sa to dotklo článku 10 [smernice 89/391], pracovníčky v zmysle článku 2 a pracovníčky, ktoré by sa v príslušnom podniku a/alebo závode mohli dostať do niektorej zo situácií uvedených v článku 2, a/alebo ich zástupcovia musia byť informovaní o výsledkoch hodnotenia uvedeného v odseku 1 a o všetkých opatreniach, ktoré majú byť prijaté v súvislosti s ochranou zdravia a bezpečnosťou pri práci.“

- 9 V súvislosti s dôsledkami hodnotenia rizík, článok 5 ods. 1 až 3 tejto smernice stanovuje:

„1. Ak výsledky hodnotenia uvedeného v článku 4 ods. 1 poukazujú na riziko pre bezpečnosť alebo zdravie alebo na účinok na tehotenstvo alebo dojčenie pracovníčky v zmysle článku 2 bez toho, aby sa to dotklo článku 6 [smernice 89/391], zamestnávateľ prijme potrebné opatrenia, ktorými zabezpečí, že dočasným prispôbením pracovných podmienok a/alebo pracovného času danej pracovníčky sa predíde jej vystaveniu takým rizikám.

2. Ak prispôbenie pracovných podmienok a/alebo pracovného času nie je technicky a/alebo objektívne možné, alebo ak ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, zamestnávateľ prijme nevyhnutné opatrenia na prevedenie príslušnej pracovníčky na inú prácu.

3. Ak prevedenie na inú prácu nie je technicky a/alebo objektívne možné alebo ho nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, danej pracovníčke sa v súlade vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou poskytne dovolenka na celé obdobie potrebné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia.“

- 10 Článok 12 uvedenej smernice, nazvaný „Ochrana práv“, stanovuje:

„Členské štáty zavedú do vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia umožňujúce všetkým pracovníčkam, ktoré sa pokladajú za poškodené v dôsledku nedodržania povinností vyplývajúcich z tejto smernice, domáhať sa svojich práv súdnou cestou (a/alebo v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo vnútroštátnou praxou) po prípadnom posúdení inými príslušnými orgánmi.“

Smernica 2006/54

- 11 Článok 1 smernice 2006/54, nazvaný „Účel“, stanovuje:

„Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania, pokiaľ ide o:

- a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;
- b) pracovné podmienky vrátane odmeny;
- c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.

Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.“

12 Článok 2 tejto smernice, nazvaný „Vymedzenie pojmov“, stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice:

- a) ‚priama diskriminácia‘: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou v porovnateľnej situácii;
- b) ‚nepriama diskriminácia‘: keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

...

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:

...

- c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice [92/85].“

13 Článok 14 ods. 1 uvedenej smernice rozširuje zákaz diskriminácie okrem iného na pracovné podmienky a stanovuje:

„Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

...

- c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy [ES];

...“

14 Pokiaľ ide o dôkazné bremeno a prístup k spravodlivosti v prípade priamej či nepriamej diskriminácie, článok 19 ods. 1 a 4 tejto smernice stanovuje:

„1. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

...

4. Odseky 1, 2 a 3 sa vzťahujú aj na:

- a) situácie obsiahnuté v článku 141 zmluvy a, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, v smernici [92/85] a [smernici Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, 1996, s. 4; Mim. vyd. 05/002, 1996, s. 285)];
- b) akékoľvek občianskoprávne alebo správne konania týkajúce sa verejného alebo súkromného sektora, ktoré umožňujú opravné prostriedky podľa vnútroštátneho práva podľa opatrení uvedených v písm. a) s výnimkou mimosúdnych konaní dobrovoľnej povahy alebo stanovených vo vnútroštátnom práve.

...“

- 15 Článok 28 smernice 2006/54 stanovuje, že táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom, a nie sú ňou dotknuté ani ustanovenia smerníc 96/34 a 92/85.

Španielske právo

- 16 Sociálne dávky súvisiace s rizikami počas dojčenia boli do španielskeho právneho poriadku začlenené prostredníctvom Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organický zákon 3/2007 o skutočnej rovnosti mužov a žien) z 22. marca 2007 (BOE č. 71 z 23. marca 2007, s. 12611, ďalej len „zákon 3/2007“).
- 17 Cieľom zákona 3/2007 je podporovať začlenenie žien do sveta práce tým, že sa im umožní zlúčiť ich pracovný život s ich súkromným a rodinným životom.
- 18 Dvanásť dopĺňujúce ustanovenie k tomuto zákonu prinieslo zmenu článku 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zákon 31/1995 o prevencii pracovných rizík) z 8. novembra 1995 (BOE č. 269 z 10. novembra 1995, s. 32590, ďalej len „zákon 31/1995“) v tom zmysle, že v tejto súvislosti sa zaviedla ochrana pracovníčky a novorodenca v rizikových situáciách, ku ktorým dochádza počas dojčenia, pokiaľ podmienky pracovného miesta môžu mať nepriaznivé následky pre zdravie pracovníčky či dieťaťa.
- 19 Článok 26 zákona 31/1995 znie:

„1. Pri hodnotení rizík [pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov] uvedených v článku 16 tohto zákona treba určiť povahu, stupeň a trvanie vystavenia pracovníčok, ktoré sú tehotné alebo ktoré nedávno rodili, látkam, postupom alebo pracovným podmienkam, ktoré môžu nepriaznivo ovplyvniť zdravie týchto pracovníčok alebo plodu, pri akejkoľvek činnosti, ktorá môže predstavovať špecifické riziko. Ak z výsledkov hodnotenia vyplynie riziko pre bezpečnosť a zdravie alebo možný vplyv na tehotenstvo alebo dojčenie uvedených pracovníčok, zamestnávateľ prijme nevyhnutné opatrenia na zabránenie vystavenia tomuto riziku prostredníctvom úpravy pracovných podmienok alebo pracovného času dotknutej pracovníčky.

Ak je to nevyhnutné, k týmto opatreniam patrí nevykonávanie nočnej práce alebo práce na zmeny.

2. Ak úprava pracovných podmienok alebo pracovného času nie je možná alebo ak podmienky na pracovnom mieste môžu napriek takej úprave nepriaznivo ovplyvniť zdravie tehotnej pracovníčky alebo plodu a potvrdí to lekárske oddelenie [INSS] alebo poisťovní – podľa toho, s ktorým subjektom

má podnik dohodnuté krytie rizík spojených s výkonom práce – spolu so správou lekára Servicio Nacional de Salud [Národný úrad pre zdravotnú starostlivosť, Španielsko], ktorý poskytuje pracovníčke zdravotnú starostlivosť, táto pracovníčka musí pracovať na inom pracovnom mieste alebo v inej funkcii, ktoré sú zlučiteľné s jej zdravotným stavom. Zamestnávateľ musí po porade so zástupcami zamestnancov zostaviť na tento účel súhrnný zoznam pracovných miest, ktoré nie sú rizikové.

Zmena pracovného miesta alebo funkcie sa uskutoční v súlade s pravidlami a kritériami, ktoré sa uplatňujú v prípadoch preradenia pracovníka na iné pracovné miesto, a je účinná dovtedy, kým zdravotný stav pracovníčky neumožní jej zaradenie na predchádzajúce pracovné miesto.

...

3. Ak uvedená zmena pracovného miesta nie je technicky alebo objektívne možná alebo ak ju nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov, možno rozhodnúť, že pracovný pomer dotknutej pracovníčky sa prerušuje z dôvodu rizika počas tehotenstva v zmysle článku 45 ods. 1 písm. d) [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét 1/1995, ktorým sa schvaľuje úplné znenie zákona upravujúceho postavenie zamestnancov), z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654)] na dobu, ktorá je nevyhnutná na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia, kým ju nemožno zaradiť na jej predchádzajúce pracovné miesto alebo preradiť na iné pracovné miesto, ktoré je zlučiteľné s jej zdravotným stavom.

4. Odseky 1 a 2 tohto článku sa uplatnia aj počas obdobia prirodzeného dojčenia, ak pracovné podmienky môžu nepriaznivo ovplyvniť zdravie matky alebo dieťaťa a potvrdí to lekárske oddelenie [INSS] alebo poisťovní – podľa toho, s ktorým subjektom má podnik dohodnuté krytie rizík spojených s výkonom práce – spolu so správou lekára Národného úradu pre zdravotnú starostlivosť, ktorý poskytuje pracovníčke alebo jej dieťaťu zdravotnú starostlivosť. Možno tiež rozhodnúť, že pracovný pomer dotknutej pracovníčky sa prerušuje z dôvodu rizika počas prirodzeného dojčenia detí mladších ako deväť mesiacov v zmysle článku 45 ods. 1 písm. d) [kráľovského legislatívneho dekrétu 1/1995], ak existujú okolnosti uvedené v odseku 3 tohto článku.

...“

20 Osemnásť doplnujúce ustanovenie zákona 3/2007 zmenilo španielsku právnu úpravu spôsobom, že doba dojčenia je výslovne uznaná ako jedna zo situácií, na ktoré sa vzťahuje 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 (kráľovský legislatívny dekrét 1/1994, ktorým sa schvaľuje úplné znenie zákona upravujúceho všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení) z 20. júna 1994 (BOE č. 154 z 29. júna 1994, s. 20658, ďalej len „všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení“).

21 Článok 135a všeobecného zákona o sociálnom poistení stanovuje:

„Chránená situácia. – Na účely peňažnej dávky z dôvodu rizika počas prirodzeného dojčenia sa za chránenú situáciu považuje obdobie prerušenia pracovného pomeru v prípadoch, v ktorých matka, ktorá je pracovníčkou, musí prejsť na iné pracovné miesto, ktoré je zlučiteľné s jej situáciou, za podmienok stanovených v článku 26 ods. 4 zákona 31/1995, a táto zmena pracovného miesta nie je technicky alebo objektívne možná alebo ju nemožno oprávnene požadovať na základe opodstatnených dôvodov.“

22 Článok 135b zákona o sociálnom poistení stanovuje:

„Peňažné dávky – Peňažná dávka z dôvodu rizika počas prirodzeného dojčenia sa poskytuje matke, ktorá je pracovníčkou, za podmienok stanovených v tomto zákone pre peňažnú dávku z dôvodu rizika počas tehotenstva a prestane sa poskytovať v okamihu, keď dieťa dovŕši deväť mesiacov, pokiaľ poberateľka tejto dávky nebola predtým opäť zaradená na svoje predchádzajúce pracovné miesto alebo preradená na iné pracovné miesto, ktoré je zlučiteľné s jej situáciou.“

23 V súvislosti s procesným právom článok 96 ods. 2 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon 36/2011 o úprave súdnictva v pracovnoprávných veciach), z 10. októbra 2011 (BOE č. 245 z 11. októbra 2011, s. 106584), stanovuje:

„Dôkazné bremeno v prípadoch diskriminácie a pracovných úrazov

...

2. V konaniach týkajúcich sa zodpovednosti za pracovné úrazy a choroby z povolania prislúcha osobám zodpovedným za bezpečnosť a osobám, ktoré majú podiel na nepriaznivej situácii, preukázať, že boli prijaté opatrenia nevyhnutné na predchádzanie alebo zabránenie riziku, a predložiť dôkaz o akýchkoľvek iných faktoroch, ktoré vylučujú alebo zmiernujú ich zodpovednosť. Zodpovednosti sa nemožno zbaviť na základe drobnej chyby pracovníka alebo pochybenia pripísateľného obvyklému spôsobu výkonu dotknutej práce alebo pochybenia pripísateľného dôvere v tento obvyklý spôsob výkonu práce.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

24 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani Oterová Ramosová je zamestnaná ako zdravotná sestra na oddelení urgentnej medicíny Centro Hospitalario Universitario de A Coruña (Univerzitná nemocnica v meste La Coruña, Španielsko, ďalej len „UN“), ktorej zriaďovateľom je Galícijská zdravotná služba.

25 Dňa 22. decembra 2011 pani Oterová Ramosová porodila dieťa, ktoré od narodenia dojčila.

26 Pani Oterová Ramosová 19. marca 2012 informovala svojho zamestnávateľa, že svoje dieťa dojčí a že pracovné povinnosti, ktoré si vyžaduje jej pracovné miesto, sú takej povahy, že môžu mať nepriaznivé následky na toto dojčenie a môžu ju vystavovať rizikám pre jej zdravie a bezpečnosť, najmä z dôvodu komplexnosti pracovného tempa spočívajúcej v práci na zmeny, ionizujúcom žiarení, nozokomiálnych infekciách a strese. Podala teda žiadosť o úpravu pracovných podmienok a prijatie preventívnych opatrení.

27 Riaditeľstvo UN vydalo 10. apríla 2012 správu, v ktorej uviedlo, že pracovné miesto pani Oterovej Ramosovej nepredstavuje žiadne riziko pre dojčenie jej dieťaťa, a ktorou odmietlo žiadosť, ktorú táto pracovníčka podala.

28 Pani Oterová Ramosová požiadala 8. mája 2012 Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña (Provinciálne riaditeľstvo INSS v meste La Coruña, Španielsko, ďalej len „INSS“) o vydanie lekárskeho potvrdenia na účely priznania peňažných dávok za riziko počas dojčenia, ktoré by osvedčilo, že existuje riziko pre dojčenie jej dieťaťa.

29 Provinciálne riaditeľstvo INSS v meste La Coruña vzalo na jednej strane na posúdenie tejto žiadosti do úvahy rozhodnutie riaditeľa personálneho oddelenia UN, v ktorom sa uvádzalo, že pracovné miesto pani Oterovej Ramosovej, teda pracovné miesto zdravotnej sestry na oddelení urgentnej medicíny, bolo zaradené do zoznamu pracovných miest, ktorý zostavila UN po porade so zástupcami

- zamestnancov, ako nerizikové. Uvedené riaditeľstvo na druhej strane zohľadnilo aj lekársku správu, ktorú vypracoval lekár oddelenia preventívneho lekárstva a pre prevenciu pracovných rizík, ktorá potvrdzovala, že pani Oterová Ramosová bola vyšetrená, a ktorá uvádzala, že dotknutá pracovníčka je spôsobilá plniť si pracovné povinnosti súvisiace s jej pracovným miestom.
- 30 Na základe týchto dokumentov sa INSS rozhodnutím z 10. mája 2012 domnieval, že sa nepreukázalo, že pracovné miesto pani Oterovej Ramosovej predstavuje riziko pre dojčenie jej dieťaťa, a v dôsledku tohto jej žiadosť zamietol.
- 31 Dňa 11. júla 2012 pani Oterová Ramosová podala proti tomuto rozhodnutiu žalobu na Juzgado de lo Social č. 2 de A Coruña (Pracovný súd č. 2 v La Coruña, Španielsko), v ktorej tvrdila, že jej pracovné miesto ju vystavuje riziku pre dojčenie svojho dieťaťa. Na podporu svojho tvrdenia predložila list podpísaný jej priamou nadriadenou, konkrétne vedúcou oddelenia urgentnej medicíny UN, podľa ktorého s prácou zdravotnej sestry na tomto oddelení sú spojené fyzické, chemické, biologické a psychosociálne riziká pre dojčiacu pracovníčku, ako aj pre jej dieťa.
- 32 Uvedený súd rozhodnutím z 24. októbra 2013 zamietol žalobu podanú pani Oterovou Ramosovou z dôvodu, že nebolo preukázané, že jej pracovné miesto vykazuje uvádzané riziko. Tento súd okrem toho konštatoval, že spor, ktorý mu bol predložený, je podobný iným veciam, v ktorých tak Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko), ako aj vnútroštátny súd, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície, Španielsko), zvolili prísny postoj k posudzovaniu dôkazov týkajúcich sa existencie rizika relevantného na priznanie dávky, a že v prejednávanvej veci žiadny nový prvok neodôvodňuje, aby sa uvedený súd od tohto postoja odchyľil.
- 33 Pani Oterová Ramosová podala proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.
- 34 Vnútroštátny súd sa v podstate pýta, či možno pravidlá týkajúce sa dôkazného bremena uvedené v článku 19 smernice 2006/54 uplatniť na preukázanie rizikovej situácie počas dojčenia v zmysle článku 26 ods. 3 zákona 31/1995, ktorým sa do vnútroštátneho práva prebral článok 5 ods. 3 smernice 92/85.
- 35 Podľa uvedeného súdu sa na takú otázku uvedené pravidlá uplatnia, pretože pracovné voľno uvedené v článku 5 ods. 3 smernice 92/85 možno považovať za „zamestnanie [podmienky zamestnania – *neoficiálny preklad*] a pracovné podmienky“ v zmysle článku 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54. Okolnosť, že podľa článku 2 ods. 2 písm. c) tejto smernice sa za diskrimináciu považuje akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky, tiež svedčí v prospech takého výkladu.
- 36 Za predpokladu, že článok 19 smernice 2006/54 je uplatniteľný v takej veci, ako je prejednávaná vec, sa vnútroštátny súd pýta na spôsob, ktorým treba uplatniť tieto pravidlá a najmä na pomer, v akom majú účastníci konania znášať dôkazné bremeno. Uvedený súd sa konkrétne pýta, či správa vypracovaná priamym nadriadeným dotknutej pracovníčky potvrdzujúca existenciu rizika pre dojčenie je jedným nepriamym dôkazom predpokladu, že ide o diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle tohto ustanovenia, a jednak či zoznam nerizikových pracovných miest zostavený zamestnávateľom, spoločne so správou vypracovanou oddelením prevencie pracovných rizík, v ktorej sa bez podrobnejšieho vysvetlenia konštatuje, že uvedená pracovníčka je spôsobilá na výkon práce, postačujú na preukázanie, že nedošlo k porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania.
- 37 Za predpokladu, že by existovali nepriame dôkazy preukazujúce uvádzané riziko, vznikla by tiež otázka, kto, či dojčiaci pracovníčka alebo zamestnávateľ, musí preukázať, že úprava pracovných podmienok alebo pracovnej doby pracovníčky nie je uskutočniteľná, alebo že napriek takej úprave sú pracovné podmienky dojčiacej pracovníčky spôsobilé nepriaznivo ovplyvniť jej zdravie alebo zdravie dieťaťa v zmysle článku 26 ods. 2 zákona 31/1995, ktorým sa preberá článok 5 ods. 2 smernice 92/85, a že

preloženie na iné pracovné miesto nie je technicky alebo objektívne uskutočniteľné alebo ho od zamestnávateľa nemožno racionálne požadovať na základe náležitého odôvodnenia v zmysle článok 26 ods. 3 tohto zákona, ktorým sa preberá článok 5 ods. 3 uvedenej smernice.

38 Za týchto podmienok Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Vyšší súd Galície) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Vzťahujú sa pravidlá o dôkaznom bremene stanovené v článku 19 smernice [2006/54] na rizikovú situáciu počas dojčenia upravenú v článku 26 ods. 4 [zákona 31/1995] v spojení s odsekom 3 tohto článku, ktorý bol prijatý s cieľom prebrať článok 5 ods. 3 [smernice 92/85] do španielskeho práva?
2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, možno považovať existenciu rizík týkajúcich sa prirodzeného dojčenia pri výkone povolania zdravotnej sestry, ktorá je zamestnaná na nemocničnom oddelení urgentnej zdravotnej starostlivosti, preukázaných prostredníctvom odôvodnenej správy vypracovanej lekárom, ktorý je zároveň vedúcim oddelenia urgentnej zdravotnej starostlivosti v nemocnici, v ktorej je pracovníčka zamestnaná, za skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v zmysle článku 19 smernice 2006/54?
3. V prípade kladnej odpovede na druhú otázku, možno vychádzať z toho, že ak pracovné miesto pracovníčky patrí medzi pracovné miesta, ktoré sú na zozname pracovných miest, ktorý zostavil zamestnávateľ po porade so zástupcami zamestnancov, uvedené ako nerizikové, a ak oddelenie preventívneho lekárstva/prevenie pracovných rizík predmetnej nemocnice vydalo vyhlásenie o spôsobilosti, pričom uvedené listiny neobsahujú podrobnejšie špecifikácie týkajúce sa spôsobu, akým sa dospelo k týmto záverom, je v každom prípade a bez možnosti spochybnenia preukázané, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle citovaného článku 19?
4. V prípade kladnej odpovede na druhú otázku a zápornej odpovede na tretiu otázku, ktorý z účastníkov konania – pracovníčka, ktorá je žalobkyňou, alebo zamestnávateľ, ktorý je žalovaným – má v súlade s článkom 19 smernice 2006/54/ES – po preukázaní existencie rizík pre matku alebo dojčené dieťa vyplývajúcich z výkonu práce – povinnosť preukázať, že úprava pracovných podmienok alebo pracovného času nie je možná alebo podmienky na pracovnom mieste môžu napriek takej úprave nepriaznivo ovplyvniť zdravie tehotnej pracovníčky alebo dojčaťa (článok 26 ods. 2 [zákona 31/1995] v spojení s odsekom 4 tohto článku, ktorým sa preberá článok 5 ods. 2 smernice 92/85) a že zmena pracovného miesta nie je technicky alebo objektívne možná alebo ju nemožno oprávnené požadovať na základe opodstatnených dôvodov (článok 26 ods. 3 [zákona 31/1995] v spojení s odsekom 4 tohto článku, ktorým sa preberá článok 5 ods. 3 smernice 92/85)?“

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné pripomienky

39 Podľa ustálenej judikatúry v rámci spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prislúcha Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu odpoveď potrebnú na rozhodnutie vo veci, ktorá mu bola predložená. V tejto súvislosti Súdnemu dvoru prináleží v prípade potreby preformulovať otázky, ktoré mu boli položené. Treba totiž pripomenúť, že je povinnosťou Súdneho dvora vykladať všetky ustanovenia práva Únie, ktoré vnútroštátne súdy potrebujú na rozhodovanie o sporoch, ktoré im boli predložené, aj keď tieto ustanovenia nie sú výslovne spomenuté v otázkach položených Súdnemu dvoru týmito súdmi (rozsudky z 19. septembra 2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, bod 40 a citovaná judikatúra, ako aj z 13. februára 2014, TSN a YTN, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 32).

- 40 V dôsledku toho, hoci z formálneho hľadiska vnútroštátny súd svoje otázky obmedzil iba na výklad článku 19 smernice 2006/54 a článku 5 ods. 2 a 3 smernice 92/85, táto okolnosť nebráni Súdnu dvoru podať vnútroštátnemu súdu všetky aspekty výkladu práva Únie, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie v prejednávanej veci, a to bez ohľadu na to, či ich vnútroštátny súd uviedol alebo neuviedol v znení svojich otázok. V tejto súvislosti prináleží Súdnu dvoru, aby zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia rozhodnutia vnútroštátneho súdu, vybral tie ustanovenia práva Únie, ktoré si so zreteľom na predmet sporu vyžadujú výklad (pozri v tomto zmysle rozsudky z 19. septembra 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, bod 41 a citovanú judikatúru, ako aj z 13. februára 2014, *TSN a YTN*, C-512/11 a C-513/11, EU:C:2014:73, bod 33).
- 41 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu a zo spisu predloženého Súdnu dvoru vyplýva, že pani Oterová Ramosová na vnútroštátnom súde spochybňuje hodnotenie rizík, ktoré jej pracovné miesto predstavuje, na ktorom je založené rozhodnutie INSS, pretože toto hodnotenie sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85.
- 42 Vzhľadom na tieto úvahy treba položené otázky preformulovať v tom zmysle, že podstatou prvej otázky položenej vnútroštátnym súdom je, či sa článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 uplatní na takú situáciu, ako je situácia dotknutá vo veci samej, keď pracovníčka na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu spochybňuje hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, pretože toto hodnotenie sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85.
- 43 V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd svojou druhou až štvrtou otázkou pýta, aké sú podmienky uplatnenia článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 v situácii, ako je situácia dotknutá vo veci samej.

O prvej otázke

- 44 Na účely poskytnutia užitočnej odpovede na túto otázku, ako bola preformulovaná v bode 42 tohto rozsudku, treba v prvom rade pripomenúť požiadavky, ktoré v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85 musí spĺňať hodnotenie rizík, ktoré predstavuje pracovné miesto dojčiacej pracovníčky.
- 45 V tejto súvislosti treba uviesť, že článok 4 ods. 1 smernice 92/85 ukladá zamestnávateľovi pri všetkých činnostiach, ktoré môžu byť spojené so špecifickým rizikom vystavenia látkam a vplyvom, procesom alebo pracovným podmienkam, ktorých neúplný zoznam je uvedený v prílohe I uvedenej smernice, povinnosť zhodnotiť charakter, stupeň a trvanie takéhoto vystavenia pracovníčok v zmysle článku 2 tejto smernice v príslušnom podniku alebo závode, a to buď priamo, alebo prostredníctvom ochranných a preventívnych služieb. Takéto hodnotenie sa vykonáva, aby mohol vyhodnotiť všetky riziká pre bezpečnosť alebo zdravie a všetky možné účinky na tehotenstvo a dojčenie, a rozhodol o tom, aké opatrenia treba prijať.
- 46 Na účely výkladu článku 4 ods. 1 smernice 92/85 treba vziať do úvahy usmernenia, ktorých cieľom podľa článku 3 ods. 2 tejto smernice je, aby slúžili ako základ pre hodnotenie uvedené v článku 4 ods. 1.
- 47 Zo strany 6 a 7 usmernení vyplýva, že hodnotenie rizík „je systematické preskúmanie všetkých zložiek pracovnej činnosti“, ktoré zahŕňa najmenej tri fázy.
- 48 Prvá fáza spočíva v určení rizík (fyzikálnych a biologických látok a výrobných procesov, pohybov a držania tela, duševnej a fyzickej námahy, iných druhov fyzického a duševného stresu). Druhá fáza upravuje identifikáciu kategórií pracovníkov (tehotné pracovníčky, pracovníčky krátko po pôrode alebo dojčiace pracovníčky), ktoré sú vystavované jednému alebo viacerým týmto rizikám. Tretia fáza,

konkrétne hodnotenie rizík, je kvalitatívne a kvantitatívne „najchúlostivejšou súčasťou procesu, pretože osoba, vykonávajúca posúdenie, musí byť spôsobilá a musí skutočne zohľadniť relevantné informácie ..., pri uplatnení vhodných metód, aby mohla dospieť k záveru, či zistené nebezpečenstvá naozaj predstavujú pre pracovníčky rizikovú situáciu“.

- 49 Usmernenia na stranách 11 a 12 spresňujú, že „rôzne riziká môžu existovať v závislosti od toho, či pracovníčky sú tehotné, tesne po pôrode alebo dojčia“. Pokiaľ ide konkrétne o dojčiace ženy, zamestnávateľia musia počas celého obdobia dojčenia pravidelne posudzovať riziká, aby v čo najväčšej možnej miere zabránili alebo znížili vystavenie týchto pracovníčok rizikám pre zdravie alebo bezpečnosť, predovšetkým vystavenie určitým látkam, ako je olovo, organické rozpúšťadla, pesticídy a látky spomaľujúce mitózu. Niektoré z týchto látok totiž prechádzajú do materského mlieka a predpokladá sa, že dieťa je na ne mimoriadne citlivé. Tieto usmernenia tiež uvádzajú, že v týchto osobitných prípadoch môže byť potrebné odborné stanovisko znalcov pracovného lekárstva.
- 50 Uvedené usmernenia obsahujú okrem toho na stranách 13 až 35 dve podrobné tabuľky. Prvá tabuľka sa týka posúdenia rizík pre generické nebezpečenstvá a súvisiace situácie, ktorým je vystavená väčšina tehotných žien, matiek novorodencov alebo dojčiacich matiek. Druhá, nazvaná „Osobitné riziká“, v úvode poukazuje na to, že tehotenstvo je dynamický stav, počas ktorého prebiehajú neustále zmeny a vývoj, a preto rovnaké pracovné podmienky môžu spôsobovať rôznym ženám v rôznych štádiách tehotenstva a ženám, ktoré sa vracajú do práce po pôrode alebo počas dojčenia, rôzne problémy z hľadiska zdravia a bezpečnosti. Niektoré z ťažkostí sú predvídateľné a všeobecne platné, iné budú závisieť od konkrétnych okolností a anamnéz.
- 51 Z usmernení tak vyplýva, že nato, aby hodnotenie rizík, ktoré predstavuje pracovné miesto dojčiacej pracovníčky, splnilo požiadavky článku 4 ods. 1 smernice 92/85, je nutné osobitné preskúmanie so zreteľom na konkrétnu situáciu dojčiacej pracovníčky a určiť, či je ohrozená jej bezpečnosť a zdravie alebo bezpečnosť a zdravie jej dieťaťa.
- 52 Po druhé treba pripomenúť, že podľa článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 členské štáty prijímajú v súlade so svojimi súdnymi systémami také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania.
- 53 Článok 19 ods. 4 písm. a) tejto smernice spresňuje najmä, že pravidlá o otočení dôkazného bremena stanovené v odseku 1 tohto článku sa uplatňujú aj na situácie zahrnuté v smernici 92/85, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe pohlavia.
- 54 Treba teda určiť, či taká situácia, ako je situácia dotknutá vo veci samej, je v zmysle smernice 2006/54 diskrimináciou na základe pohlavia.
- 55 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že podľa článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54 sa za diskrimináciu v zmysle smernice 92/85 považuje najmä „akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky“.
- 56 Ako je výslovne stanovené v článku 1 smernice 92/85, jej účelom je vykonávať opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok.
- 57 Ako už Súdny dvor rozhodol, cieľom sledovaným normami práva Únie, ktoré upravujú rovnosť medzi mužmi a ženami v oblasti práv tehotných žien alebo žien krátko po pôrode, je ich ochrana pred pôrodom a po ňom (rozsudok z 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, bod 68 a citovaná judikatúra).

- 58 Zo štrnásteho odôvodnenia a článku 8 smernice 92/85 okrem toho vyplýva, že „tehotným pracovníckam, pracovníckam krátko po pôrode a dojčiacim pracovníckam treba vzhľadom na ich zraniteľnosť poskytnúť právo na neprerušenu materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode a povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej dvoch týždňov čerpanú pred pôrodom a/alebo po pôrode“. Materská dovolenka má teda chrániť tehotnú pracovníčku, pracovníčku krátko po pôrode a dojčiacu pracovníčku.
- 59 Z tohto vyplýva, že vzhľadom na to, že situácia dojčiacej ženy úzko súvisí s materstvom, a konkrétne „s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou“, musia byť dojčiace pracovníčky chránené na rovnakom základe ako tehotné pracovníčky či pracovníčky krátko po pôrode.
- 60 Akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníčkou z dôvodu dojčenia treba v dôsledku toho považovať za patriace do pôsobnosti článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54 a ide teda o priamu diskrimináciu na základe pohlavia.
- 61 V tomto kontexte treba uviesť, že pokiaľ ide o ochranu tehotenstva a materstva, Súdny dvor opakovane rozhodol, že článok 2 ods. 2 smernice 2006/54 tým, že vyhradzuje členským štátom právo zachovať alebo prijať ustanovenia zamerané na túto ochranu, uznáva z pohľadu zásady rovnosti zaobchádzania bez rozdielu pohlavia tak zákonnosť ochrany biologických podmienok ženy počas tehotenstva a následne po ňom, ako aj ochrany osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po pôrode (rozsudok z 30. septembra 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, bod 27 a citovaná judikatúra).
- 62 Ako uviedla generálna advokátka v bode 57 svojich návrhov, pokiaľ sa riziká, ktoré predstavuje pracovné miesto dojčiacej pracovníčky, neposúdili v súlade s požiadavkami článku 4 ods. 1 smernice 92/85, dotknutá pracovníčka a jej dieťa sú zbavení ochrany, ktorú im treba podľa tejto smernice priznať, pretože môžu byť vystavení prípadným rizikám, ktorých existencia nebola riadne posúdená pri hodnotení rizík, ktoré predstavuje pracovné miesto dotknutej pracovníčky. V tejto súvislosti nemožno s dojčiacou pracovníčkou zaobchádzať rovnako ako s akýmkoľvek iným pracovníkom, pretože jej osobitná situácia si nevyhnutne vyžaduje osobitné zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa.
- 63 V dôsledku toho nevyhodnotenie rizika, ktoré predstavuje pracovné miesto dojčiacej pracovníčky, v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85 treba považovať za menej priaznivé zaobchádzanie so ženou spojené s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle tejto smernice a predstavuje, ako vyplýva z bodu 60 tohto rozsudku, priamu diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. c) smernice 2006/54.
- 64 Podľa článku 14 smernice 2006/54 patrí táto diskriminácia do zákazu upraveného touto smernicou, pretože sa vzťahuje na pracovné podmienky a podmienky zamestnania dotknutej pracovníčky v zmysle odseku 1 písm. c) tohto článku. Z článku 5 smernice 92/85 totiž vyplýva, že dôsledkom zistenia rizika pre zdravie alebo bezpečnosť tejto pracovníčky alebo účinkov na dojčenie pri hodnotení upravenom v článku 4 uvedenej smernice bude úprava jej pracovných podmienok alebo pracovnej doby, preloženie na iné pracovné miesto, alebo aj uvoľnenie z práce počas celého obdobia, ktoré je nevyhnutné na ochranu jej bezpečnosti alebo zdravia.
- 65 Vzhľadom na tieto úvahy treba na prvú otázku odpovedať, že článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatní na takú situáciu, ako je situácia dotknutá vo veci samej, keď dojčiaca pracovníčka na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu spochybňuje hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, pretože toto hodnotenie sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85.

O druhej až štvrtej prejudiciálnej otázke

- 66 Vnútroštátny súd sa svojou druhou až štvrtou otázkou, v znení preformulovanom v bode 43 tohto rozsudku, v podstate pýta, aké sú podmienky uplatnenia článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 v situácii, ako je situácia dotknutá vo veci samej.
- 67 V tejto súvislosti treba spresniť, že pravidlá dokazovania upravené v tomto ustanovení sa neuplatnia v okamihu, keď dotknutá pracovníčka žiada o úpravu pracovných podmienok alebo, ako v prejednávanej veci, o peňažnú dávku z dôvodu rizika počas dojčenia, pričom požaduje, aby sa hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, vykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85. Tieto pravidlá sa uplatnia až v neskoršej fáze, v ktorej dotknutá pracovníčka spochybňuje rozhodnutie o tomto hodnotení rizík na súde alebo inom príslušnom orgáne.
- 68 Podľa článku 19 ods. 1 smernice 2006/54 prislúcha pracovníčke, ktorá sa domnieva, že bola poškodená tým, že v jej prípade nebola uplatnená zásada rovnosti zaobchádzania, pred súdom alebo iným príslušným orgánom preukázať skutočnosti alebo predložiť dôkazy, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. júla 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, bod 29).
- 69 V situácii, ako je tá predmetná vo veci samej, to znamená, že dotknutá pracovníčka musí na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu predložiť skutočnosti alebo dôkazy spôsobilé preukázať, že hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85 a že teda bola diskriminovaná.
- 70 Výlučne v prípade, že dotknutá pracovníčka preukázala tieto skutočnosti alebo predložila dôkaz o tom, že bolo otočené dôkazné bremeno, prináleží žalovanému dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady zákazu diskriminácie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. júla 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, bod 30).
- 71 V prejednávanej veci treba poukázať na to, že list, ktorý predložila pani Oterová Ramosová podpísaný jej priamym nadriadeným, a to vedúcou oddelenia urgentnej medicíny UN, vedie k odôvodnenému záveru, že pracovné miesto dotknutej pracovníčky predstavuje fyzické, chemické, biologické a psychosociálne riziká pre dojčenie a podľa všetkého popiera výsledky hodnotenia rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, na ktorých je založené rozhodnutie INSS a ktoré uvedená pracovníčka spochybňuje.
- 72 Ako zdôraznila generálna advokátka v bodoch 46 a 47 svojich návrhov, dokumenty, na ktorých je založené toto hodnotenie, neobsahujú podrobnejšie odôvodnenie, ktoré viedlo k dosiahnutým záverom.
- 73 Za týchto podmienok treba *a priori* uviesť, že list predložený pani Oterovou Ramosovou je dôkazom spôsobilým preukázať, že hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, nezahŕňalo konkrétne preskúmanie zohľadňujúce jej individuálnu situáciu, a že teda, ako vyplýva z bodu 51 tohto rozsudku, toto hodnotenie nespĺňa požiadavky článku 4 ods. 1 smernice 92/85. Prislúcha však vnútroštátnemu súdu, ktorý je ako jediný príslušný preskúmať relevantné skutkové okolnosti a dôkazy v súlade s vnútroštátnymi procesnými pravidlami, aby overil, či vo veci samej ide o taký prípad.
- 74 Prislúcha tak žalovanému, aby preukázal, že hodnotenie rizík upravené v článku 4 smernice 92/85 bolo vykonané v súlade s požiadavkami tohto ustanovenia, pričom dokumenty, ako je vyhlásenie zamestnávateľa, podľa ktorého sa pracovné miesto považuje za „nerizikové“ spolu s vyhlásením, podľa ktorého je dotknutá pracovníčka „spôsobilá“ na výkon práce bez podrobnejšieho vysvetlenia dosiahnutých záverov, nemôžu samo osebe viesť k nevyvrátiteľnej domnienke, že to tak je. Pokiaľ sa tak nestane, budú svojho užitočného účinku zbavené tak uvedené ustanovenie, ako aj pravidlá dokazovania upravené v článku 19 smernice 2006/54.

- 75 Okrem toho treba uviesť, že tie isté pravidlá dokazovania sa uplatnia v rámci článku 5 smernice 92/85. Konkrétne, pokiaľ dojčiaca pracovníčka žiada o uvoľnenie na celú dobu potrebnú na ochranu jej bezpečnosti a zdravia a predkladá informácie, ktoré môžu nasvedčovať tomu, že ochranné opatrenia uvedené v odsekoch 1 a 2 tohto článku, teda úprava pracovných podmienok dotknutej pracovníčky alebo preloženie na iné pracovné miesto, neboli uskutočniteľné, prislúcha zamestnávateľovi, aby preukázal, že tieto opatrenia boli technicky a objektívne uskutočniteľné a mohli byť rozumne vyžadované.
- 76 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že na druhú až štvrtú otázku treba odpovedať, že článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že v takej situácii, ako je situácia dotknutá vo veci samej, prislúcha dotknutej pracovníčke preukázať skutočnosti, ktoré môžu nasvedčovať tomu, že hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85, a ktoré tak umožňujú domnievať sa, že došlo k priamej diskriminácii na základe pohlavia v zmysle smernice 2006/54, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Žalovanému tak prislúcha preukázať, že uvedené hodnotenie rizík sa vykonalo v súlade s požiadavkami tohto ustanovenia a že teda nedošlo k porušeniu zásady zákazu diskriminácie.

O trovách

- 77 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (piata komora) rozhodol takto:

1. Článok 19 ods. 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania sa má vykladať v tom zmysle, že sa uplatní na takú situáciu, ako je situácia dotknutá vo veci samej, keď dojčiaca pracovníčka na vnútroštátnom súde alebo akomkoľvek inom príslušnom orgáne dotknutého členského štátu spochybňuje hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, pretože toto hodnotenie sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.
2. Článok 19 ods. 1 smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že v takej situácii, ako je situácia dotknutá vo veci samej, prislúcha dotknutej pracovníčke preukázať skutočnosti, ktoré môžu nasvedčovať tomu, že hodnotenie rizík, ktoré predstavuje jej pracovné miesto, sa nevykonalo v súlade s článkom 4 ods. 1 smernice 92/85, a ktoré tak umožňujú domnievať sa, že došlo k priamej diskriminácii na základe pohlavia v zmysle smernice 2006/54, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Žalovanému tak prislúcha preukázať, že uvedené hodnotenie rizík sa vykonalo v súlade s požiadavkami tohto ustanovenia a že teda nedošlo k porušeniu zásady zákazu diskriminácie.

Podpisy