



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 19. oktobra 2017\*

„Predhodno odločanje – Direktiva 92/85/EGS – Člen 4(1) – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Delavka, ki doji – Ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta – Izpodbijanje s strani zadevne delavke – Direktiva 2006/54/ES – Člen 19 – Enako obravnavanje – Diskriminacija na podlagi spola – Dokazno breme“

V zadevi C-531/15,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Galicija, Španija) z odločbo z dne 17. julija 2015, ki je na Sodišče prispela 8. oktobra 2015, v postopku

**Elda Otero Ramos**

proti

**Servicio Galego de Saúde,**

**Instituto Nacional de la Seguridad Social,**

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi J. L. da Cruz Vilaça, predsednik senata, A. Tizzano, podpredsednik, A. Borg Barthet, sodnik, M. Berger, sodnica, in F. Biltgen (poročevalec), sodnik,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 19. oktobra 2016,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Eldo Otero Ramos F. López López, odvetnik,
- za Servicio Galego de Saúde S. Carballo Marcote, letrada,
- za Instituto Nacional de la Seguridad Social A. Lozano Mostazo in P. García Perea, letradas,
- za špansko vlado A. Gavela Llopis in V. Ester Casas, agentki,
- za Evropsko komisijo J. Guillem Carrau, C. Valero, A. Szmytkowska in I. Galindo Martín, agenti,

\* Jezik postopka: španščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 6. aprila 2017

izreka naslednjo

### **Sodbo**

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 19 Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL 2006, L 204, str. 23) in člena 5(3) Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 110).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Eldo Otero Ramos na eni strani ter Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (nacionalni zavod za socialno varnost, Španija, v nadaljevanju: INSS) in Servicio Galego de Saúde (zdravstvena služba avtonomne skupnosti Galicija, Španija, v nadaljevanju: SERGAS) na drugi strani v zvezi z zavrnitvijo izdaje potrdila, da to, da zadevna oseba izvaja naloge, ki so zajete z njenim delovnim mestom, pomeni nevarnost za dojenje njenega otroka, da bi se ji lahko dodelilo denarno nadomestilo za nevarnost v obdobju dojenja.

### **Pravni okvir**

#### **Pravo Unije**

##### *Direktiva 92/85*

- 3 V prvi, osmi, deveti, deseti, enajsti in štirinajsti uvodni izjavi Direktive 92/85 je navedeno:  
„ker člen 118a Pogodbe [ES] predvideva, da Svet s pomočjo direktiv sprejme minimalne zahteve za spodbujanje izboljšav, zlasti v delovnem okolju, za varnost in zdravje delavcev;  
[...]  
ker morajo noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, v mnogih pogledih veljati za posebej rizično skupino in je treba sprejeti ukrepe v zvezi z njihovo varnostjo in zdravjem pri delu;  
ker varnost in zdravje nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ali delavk, ki dojijo, ne bi smela neugodno vplivati na položaj delavk na trgu dela niti delovati v nasprotju z direktivami, ki se nanašajo na enako obravnavanje moških in žensk;  
ker lahko zaradi izpostavljenosti nevarnim dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem nekatere vrste dejavnosti povzročijo specifično tveganje za noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali delavke, ki dojijo, ker je treba takšna tveganja torej oceniti, rezultate takšne ocene pa sporočiti delavkam in/ali njihovim predstavnikom;  
ker je treba nadalje poskrbeti za varstvo teh delavk, če bi rezultat ocene razkril obstoj tveganja za varnost in zdravje delavk;  
[...]

ker ranljivost nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, zahteva zagotovitev pravice do porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 zaporednih tednov, ki je razporejen pred in/ali po porodu, in zahteva obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu;

[...]“

4 Člen 1(1) in (2) Direktive 92/85 določa:

„1. Namen te direktive, ki je deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive [Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349)], je izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.

2. Določbe Direktive [89/391], razen njenega člena 2(2), se v celoti uporabljajo za celotno področje, ki ga ureja odstavek 1, brez vpliva na strožje in/ali bolj specifične določbe, ki jih vsebuje ta direktiva.“

5 Člen 2 te direktive, naslovljen „Opredelitve“, določa:

„V tej direktivi:

[...]

(c) *delavka, ki doji*, pomeni delavko, ki jo za tako šteje nacionalna zakonodaja in/ali nacionalna praksa in ki v skladu s to zakonodajo in/ali prakso svojega delodajalca obvesti o svojem stanju.“

6 Člen 3 navedene direktive določa:

„1. Po posvetovanju z državami članicami in ob pomoči Svetovalnega odbora za varnost, higieno in zdravje pri delu Komisija sestavi navodila za oceno kemičnih, fizikalnih in bioloških dejavnikov ter postopkov, ki veljajo za nevarne za varnost in zdravje delavk v smislu člena 2.

V prvem pododstavku omenjena navodila vključujejo tudi gibe in položaje telesa, psihično in telesno utrujenost ter druge vrste telesnega in psihičnega napora, povezane z delom, ki ga opravljajo delavke v smislu člena 2.

2. Namen navodil iz odstavka 1, je, da bodo služila kot osnova za oceno, navedeno v členu 4(1).

V ta namen države članice vse delodajalce in vse delavke in/ali njihove predstavnike v ustrezni državi članici opozorijo na ta navodila.“

7 Navodila iz člena 3 Direktive 92/85 v različici, ki je upoštevana v obravnavanem primeru, so vsebovana v Sporočilu Komisije z dne 20. novembra 2000 o smernicah za ocenjevanje kemičnih, fizikalnih in bioloških dejavnikov in industrijskih postopkov, ki so nevarni za varnost ali zdravje nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (COM(2000) 466 final/2, v nadaljevanju: smernice).

8 Člen 4 Direktive 92/85 v zvezi z oceno tveganj in obveščanjem delavk o tej oceni določa:

„1. Za vse dejavnosti, ki bi lahko vključevale posebno nevarnost izpostavljenosti dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem, ki so primeroma naštetih na odprtem seznamu v Prilogi I, delodajalec oceni naravo, stopnjo in trajanje izpostavljenosti delavk v skladu s členom 2 v zadevnem podjetju in/ali (ustanovi) bodisi neposredno bodisi s pomočjo služb za varstvo in preventivo, navedenimi v členu 7 Direktive [89/391], da bi:

- ocenil tveganja za varnost ali zdravje in kakršne koli možne učinke na nosečnost ali dojenje delavk v skladu s členom 2,
- odločil, kako ukrepati.

2. Brez vpliva na člen 10 Direktive [89/391] se delavke v skladu s členom 2 in delavke, ki bi v zadevnem podjetju in/ali ustanovi lahko bile v enem od položajev, navedenih v členu 2, in/ali njihove predstavnike obvesti o rezultatih ocene, omenjene v odstavku 1, in o vseh ukrepih, ki jih je treba sprejeti v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu.“

9 Člen 5, od (1) do (3), te direktive v zvezi z ravnanjem, ki sledi oceni tveganj, določa:

„1. Če rezultati ocene, navedene v členu 4(1) pokažejo nevarnost za varnost ali zdravje oziroma vpliv na nosečnost ali dojenje delavke iz člena 2, delodajalec, brez vpliva na člen 6 [D]irektive [89/391], sprejme ustrezne ukrepe, da z začasno prilagoditvijo delovnih pogojev in/ali delovnega časa delavke zagotovi, da se ta delavka izogne izpostavljenosti takšnim nevarnostim.

2. Če prilagoditev njenih delovnih pogojev in/ali delovnega časa tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati, delodajalec sprejme potrebne ukrepe za premestitev te delavke na drugo delovno mesto.

3. Če njena premestitev na drugo delovno mesto tehnično in/ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov ni mogoče zahtevati, se delavki zagotovi dopust v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali nacionalno prakso za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev varovanja njenega zdravja.“

10 Člen 12 navedene direktive, naslovljen „Varstvo pravic“ določa:

„Države članice v svoje nacionalne pravne sisteme uvedejo takšne ukrepe, ki so potrebni, da bi vsem delavkam, če bi bile oškodovane zaradi neizpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, omogočili uveljavljanje njihovih zahtevkov v sodnih postopkih (in/ali v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso), preko postopkov pred drugimi pristojnimi organi.“

#### ***Direktiva 2006/54***

11 Člen 1 Direktive 2006/54, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela.

V ta namen vsebuje določbe za uresničevanje načela enakega obravnavanja v zvezi:

- (a) z dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja;
- (b) z delovnimi pogoji, vključno s plačilom;

(c) s poklicnimi sistemi socialne varnosti.

Vsebuje tudi določbe za zagotovitev večje učinkovitosti takšnega uresničevanja z določitvijo ustreznih postopkov.“

12 Člen 2 te direktive, naslovljen „Opredelitve pojmov“, določa:

„1. Za namene te direktive se uporabljajo naslednje opredelitve:

- (a) ‚neposredna diskriminacija‘: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji;
- (b) ‚posredna diskriminacija‘: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;

[...]

2. Za namene te direktive diskriminacija vključuje:

[...]

- (c) kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive [92/85].“

13 Člen 14(1) navedene direktive prepoved diskriminacije razširja med drugim na delovne pogoje in določa:

„V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi:

[...]

- (c) z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor je določeno v členu 141 Pogodbe [ES]

[...]“

14 Člen 19(1) in (4) te direktive v zvezi z dokaznim bremenom in dostopom do sodnega varstva v primeru neposredne ali posredne diskriminacije določa:

„1. Države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se dokazovanje o tem, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije.

[...]

4. Odstavki 1, 2, in 3 se uporabljajo tudi v:

- (a) okoliščinah, določenih v členu 141 Pogodbe [ES] in v direktivah [92/85] in 96/34/ES [z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285)], v kolikor gre za diskriminacijo zaradi spola;
- (b) vseh civilnih in upravnih postopkih v zvezi z javnim ali zasebnim sektorjem, ki določajo pravna sredstva na podlagi nacionalne zakonodaje v skladu z ukrepi iz točke (a), razen izvensodnih postopkov prostovoljnega značaja ali tistih, ki jih predvideva nacionalna zakonodaja.

[...]“

- 15 Člen 28 Direktive 2006/54 določa, da ta direktiva ne posega v določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, zlasti glede nosečnosti in materinstva, ter da ne posega v določbe direktiv 96/34 in 92/85.

### Špansko pravo

- 16 Socialna dajatev v zvezi s tveganji v obdobju dojenja je bila v španski pravni red uvedena z Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (sistemski zakon št. 3/2007 za dejansko enakost med ženskami in moškimi) z dne 22. marca 2007 (BOE št. 71, str. 12611, 23. marec 2007, v nadaljevanju: zakon 3/2007).
- 17 Cilj zakona 3/2007 je spodbujati vključevanje žensk v delovno okolje, s tem da se jim omogoči uskladitev poklicnega življenja z zasebnim in družinskim življenjem.
- 18 Z dodatno določbo 12 tega zakona je bil člen 26 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zakon 31/1995 o preprečevanju poklicnih tveganj) z dne 8. novembra 1995 (BOE št. 269, 10. november 1995, str. 32590, v nadaljevanju: zakon 31/1995) spremenjen tako, da je bila uvedena zaščita delavk in novorojencev v položajih s tveganji, do katerih pride med dojenjem, kadar lahko razmere na delovnem mestu negativno vplivajo na zdravje delavke ali otroka.
- 19 Člen 26 zakona 31/1995 določa:

„1. Ocena tveganja [za varnost ali zdravje delavcev], na katero se nanaša člen 16 tega zakona, mora vsebovati opredelitev narave, obsega in trajanja izpostavljenosti delavk, ki so noseče ali so pred kratkim rodile, dejavnikom, procesom in delovnim pogojem, ki lahko negativno vplivajo na zdravje teh delavk ali zarodka, pri kateri koli dejavnosti, ki bi lahko predstavljala posebno nevarnost. Če rezultati ocenjevanja pokažejo tveganje za varnost ali zdravje oziroma možnost posledic za nosečnost ali dojenje teh delavk, mora delodajalec sprejeti potrebne ukrepe, da se prepreči izpostavljenost temu tveganju s prilagoditvijo pogojev ali delovnega časa zadevne delavke.

Taki ukrepi po potrebi vključujejo izključitev delavk iz nočnega ali izmenskega dela.

2. Če bi se izkazalo, da prilagajanje delovnih pogojev ali delovnega časa ni mogoče ali da bi kljub taki prilagoditvi pogoji na delovnem mestu lahko negativno vplivali na zdravje noseče delavke ali zarodka in bi to potrdile tudi zdravstvene službe pri [INSS] ali pri vzajemnih družbah, odvisno od subjekta, s katerim ima podjetje dogovorjeno kritje poklicnih tveganj, skupaj z mnenjem zdravnika iz Servicio Nacional de Salud (nacionalna javna zdravstvena služba, Španija), ki zdravstveno spremlja delavko, mora ta zasesti drugačno delovno mesto ali funkcijo, primerno njenemu stanju. Delodajalec po posvetovanju s predstavniki delavcev pripravi seznam delovnih mest, na katerih ni tovrstnih tveganj.



Zamenjava delovnega mesta ali funkcije se izvede v skladu s pravili in merili za funkcionalno mobilnost ter velja, dokler zdravstveno stanje delavke ne omogoča vrnitve na prejšnje delovno mesto.

[...]

3. Če taka premestitev na drugo delovno mesto tehnično ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati, lahko pride do suspenza pogodbe delavke zaradi tveganja med nosečnostjo, kot je določeno v členu 45(1)(d) [Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 1/1995 o sprejetju prečiščene različice zakona o delovnih razmerjih) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75, 29. marec 1995, str. 9654)], za obdobje, potrebno za zagotovitev njene varnosti ali zdravja, dokler ponovna vključitev na prejšnje delovno mesto ali drugo mesto, združljivo z njenim stanjem, ni mogoča.

4. Določbe v odstavkih 1 in 2 tega člena se uporabljajo tudi v obdobju dojenja, če bi delovni pogoji lahko negativno vplivali na zdravje delavke ali otroka in če tak položaj potrjuje zdravstvene službe pri [INSS] ali vzajemnih družbah, odvisno od subjekta, s katerim ima podjetje dogovorjeno kritje poklicnih tveganj, skupaj z mnenjem zdravnika iz nacionalne javne zdravstvene službe, ki zdravstveno spremlja delavko ali njenega otroka. Prav tako lahko pride do suspenza pogodbe delavke zaradi tveganja med dojenjem otrok, mlajših od devetih mesecev, v skladu s členom 45(1)(d) [kraljeve zakonske uredbe 1/1995], če nastopijo okoliščine, določene v odstavku 3 tega člena.

[...]“

20 Z dodatno določbo 18 zakona št. 3/2007 je bila španska zakonodaja spremenjena tako, da je bilo dojenje izrecno priznано kot eden od položajev, za katere se uporabi 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 (kraljeva zakonska uredba 1/1994 o sprejetju prečiščene različice splošnega zakona o socialni varnosti) z dne 20. junija 1994 (BOE št. 154, 29. junij 1994, str. 20658, v nadaljevanju: splošni zakon o socialni varnosti).

21 Člen 135a splošnega zakona o socialni varnosti določa:

„Varovan položaj – Za namene denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem se kot varovan položaj šteje obdobje suspenza pogodbe o zaposlitvi v primerih, v katerih bi morala delavka v skladu s členom 26(4) zakona št. 31/1995 zamenjati delovno mesto za drugo, primerno svojemu položaju, takšna zamenjava pa ni tehnično ali objektivno mogoča ali je iz utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati.“

22 Člen 135b splošnega zakona o socialni varnosti določa:

„Denarne dajatve – Denarno nadomestilo za tveganje med dojenjem se dodeli delavki pod pogoji, določenimi v tem zakonu za denarno nadomestilo za tveganje med nosečnostjo, in preneha v trenutku, ko otrok dopolni devet mesecev, razen če se je upravičenka na svoje prejšnje delovno mesto ali drugo mesto, primerno njenemu položaju, vrnila predčasno.“

23 Kar zadeva postopkovno pravo, člen 96(2) Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zakon št. 36/2011 o socialnih sodiščih) z dne 10. oktobra 2011 (BOE št. 245, str. 106584, 11. oktober 2011) določa:

„Dokazno breme v primerih diskriminacije in nezgod pri delu

[...]

2. V postopkih v zvezi z odgovornostjo pri nezgodah pri delu in poklicnih boleznih morajo osebe, odgovorne za varnost, in osebe, ki prispevajo k nastanku škodljivih okoliščin, dokazati, da so bili izvedeni ukrepi, potrebni za preprečitev in izognitev tveganju, ter predložiti dokaze o katerem koli drugem dejavniku, ki izključuje ali zmanjšuje njihovo odgovornost. Odgovornosti ni mogoče izključiti zaradi lahke malomarnosti delavca ali krivde, ki jo je mogoče pripisati običajnemu izvajanju zadevnega dela ali zaupanju, ki je zanj potrebno.“

### **Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

- 24 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da je E. Otero Ramos zaposlena kot medicinska sestra na oddelku za nujno medicinsko pomoč pri Centro Hospitalario Universitario de A Coruña (univerzitetni klinični center v La Coruñi, Španija, v nadaljevanju: CHU), to je javni bolnišnici v okviru zdravstvene službe avtonomne skupnosti Galicije.
- 25 E. Otero Ramos je 22. decembra 2011 rodila otroka, ki ga je nato dojila.
- 26 E. Otero Ramos je svojega delodajalca 19. marca 2012 obvestila, da svojega otroka doji ter da lahko imajo naloge, katerih opravljanje se zahteva na njenem delovnem mestu, negativne učinke na to dojenje in da je lahko zaradi njih izpostavljena tveganjem za zdravje in varnost zlasti zaradi kompleksnosti delovnega časa na podlagi rotacije, ionizirajočega sevanja, bolnišničnih okužb in stresa. Zato je predložila prošnjo za prilagoditev delovnih pogojev in uvedbo preventivnih ukrepov.
- 27 Uprava CHU je 10. aprila 2012 izdala poročilo, v katerem je ugotovila, da delovno mesto E. Otero Ramos ne predstavlja nobenih tveganj za dojenje njenega otroka, in zavrnila prošnjo, ki jo je ta predložila.
- 28 E. Otero Ramos je 8. maja 2012 pri Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña (pokrajinski direktorat INSS v La Coruñi, Španija) vložila prošnjo za izdajo zdravniškega potrdila, s katerim se priznava obstoj tveganja za dojenje njenega otroka, potrebnega za dodelitev denarnega nadomestila za tveganje med dojenjem.
- 29 Pokrajinski direktorat INSS v La Coruñi je pri obravnavi te prošnje na eni strani upošteval izjavo vodje kadrovske službe CHU, ki potrjuje, da je delovno mesto E. Otero Ramos, namreč delovno mesto medicinske sestre na oddelku za nujno medicinsko pomoč, na seznamu delovnih mest, na katerih ni tveganj, ki ga je sestavil CHU po predhodnem posvetovanju s predstavniki delavcev. Na drugi strani je upošteval poročilo zdravnika v okviru službe za preventivno medicino in preprečevanje poklicnih tveganj, s katerim je bilo potrjeno, da je bila E. Otero Ramos pregledana, in v katerem je bilo navedeno, da je zmožna opravljati naloge, ki so zajete z njenim delovnim mestom.
- 30 INSS je na podlagi teh dokumentov z odločbo z dne 10. maja 2012 ocenil, da ni bilo dokazano, da bi delovno mesto E. Otero Ramos pomenilo tveganje za dojenje njenega otroka, in zato njeno prošnjo zavrnil.
- 31 E. Otero Ramos je 11. julija 2012 zoper to odločbo vložila tožbo pri Juzgado de lo Social nº 2 de A Coruña (socialno sodišče št. 2 v La Coruñi, Španija), v kateri je zatrjevala, da je zaradi svojega delovnega mesta izpostavljena tveganju za dojenje svojega otroka. V podporo svoji trditvi je predložila dopis, ki ga je podpisala njej neposredno nadrejena oseba, to je vodja oddelka za nujno medicinsko pomoč CHU, v katerem je v bistvu navedeno, da delo medicinske sestre na tem oddelku pomeni fizična, kemična, biološka in psihosocialna tveganja za delavko, ki doji, in njenega otroka.
- 32 Navedeno sodišče je z odločbo z dne 24. oktobra 2013 tožbo, ki jo je vložila E. Otero Ramos, zavrnilo, ker ni bilo dokazano, da delovno mesto zanjo pomeni zatrjevana tveganja. To sodišče je poleg tega ugotovilo, da je bil spor, o katerem je odločalo, podoben drugim zadevam, v katerih sta Tribunal



Supremo (vrhovno sodišče, Španija) in predložitveno sodišče, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Galicija, Španija), sprejeli strogi pristop v zvezi z oceno dokaza za obstoj tveganja, ki je upoštevno za dodelitev nadomestila, in da v obravnavanem primeru ni bilo nobenega novega elementa, ki bi upravičeval, da bi odstopilo od tega pristopa.

- 33 E. Otero Ramos je zoper to odločbo vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču.
- 34 To sodišče se v bistvu sprašuje, ali je mogoče uporabiti pravila o dokaznem bremenu iz člena 19 Direktive 2006/54, da bi se dokazal obstoj položaja tveganja med dojenjem v smislu člena 26(3) zakona št. 31/1995, s katerim je bil v nacionalno pravo prenesen člen 5(3) Direktive 92/85.
- 35 Po mnenju navedenega sodišča se navedena pravila za tako vprašanje uporabijo, če je mogoče dopust iz člena 5(3) Direktive 92/85 opredeliti kot „zaposlitvene in delovne pogoje“ v smislu člena 14(1)(c) Direktive 2006/54. To, da v skladu s členom 2(2)(c) te direktive diskriminacija vključuje manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom v smislu Direktive 92/85, naj bi prav tako podpiralo tako razlago.
- 36 Ob predpostavki, da se člen 19 Direktive 2006/54 uporabi v zadevi, kot je ta v postopku v glavni stvari, se predložitveno sodišče sprašuje, kako je treba ta pravila uporabiti in zlasti kako je treba med stranke razporediti dokazno breme. Konkretno, navedeno sodišče se na eni strani sprašuje, ali je pisno poročilo osebe, ki je neposredno nadrejena zadevni delavki, v katerem so navedena tveganja za dojenje, indic, ki omogoča, da se domneva obstoj diskriminacije na podlagi spola v smislu te določbe, in na drugi, ali seznam delovnih mest, na katerih ni tveganj, ki ga je sestavil delodajalec, v povezavi s poročilom, ki ga je izdala služba za preventivo in v katerem je brez natančnih pojasnil navedeno, da je zadevna delavka zmožna za delo, zadostuje kot dokaz, da ni bilo nobene kršitve načela enakega obravnavanja.
- 37 Če bi obstajali indici, s katerimi bi bilo zatrjevano tveganje mogoče dokazati, naj bi se postavljalo tudi vprašanje, katera od strank – delavka, ki doji, ali delodajalec – mora dokazati, da prilagoditev delovnih pogojev ali delovnega časa prvonavedene ni mogoča ali da lahko pogoji delovnega mesta delavke, ki doji, kljub taki prilagoditvi škodljivo vplivajo na njeno zdravje ali zdravje njenega otroka v smislu člena 26(2) zakona 31/1995, s katerim je bil prenesen člen 5(2) Direktive 92/85, in da premestitev na drugo delovno mesto tehnično ali objektivno ni izvedljiva oziroma je zaradi pravilno utemeljenih razlogov od delodajalca ni mogoče razumno zahtevati v smislu člena 26(3) tega zakona, s katerim je bil prenesen člen 5(3) navedene direktive.
- 38 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Galicia (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Galicija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali se za tveganje med dojenjem, kot ga določa člen 26(4) [zakona 31/1995] v zvezi z odstavkom 3 istega člena, ki je nacionalna španska določba, s katero je prenesen člen 5(3) [Direktive 92/85], uporabljajo določbe o dokaznem bremenu iz člena 19 Direktive [2006/54]?
  2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali se lahko za dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije v smislu člena 19 Direktive 2006/54, šteje izpostavljenost tveganju za dojenje pri opravljanju poklica medicinske sestre, ki dela na oddelku za nujno medicinsko pomoč bolnišnice, ki je izkazana z obrazloženim mnenjem zdravnika, ki je hkrati tudi vodja oddelka za nujno medicinsko pomoč v bolnišnici, kjer delavka opravlja svoje delo?
  3. Če je odgovor na drugo vprašanje pritrdilen, ali se lahko za dokaz – v vseh primerih in brez možnosti za izpodbijanje – da ni šlo za kršitev načela enakosti v smislu navedenega člena 19, štejeta okoliščini, da delovno mesto, ki ga zaseda delavka, na seznamu delovnih mest, ki ga je podjetje pripravilo po posvetovanju s predstavniki delavcev, spada med delovna mesta brez tveganja in da je

oddelek za preventivno medicino/preprečevanje poklicnih tveganj zadevne bolnišnice izdal izjavo o zmožnosti, ne da bi bilo podanih več pojasnil o tem, kako je prišlo do ugotovitev v teh dokumentih?

4. Če je odgovor na drugo vprašanje pritrdilen in na tretje vprašanje nikalen, katera od strank – tožeča delavka ali tožena delodajalka – potem ko se dokaže, da zaradi opravljanja dela obstaja tveganje za mater ali doječega se otroka, nosi v skladu s členom 19 Direktive 2006/54 dokazno breme, da prilagoditev delovnih pogojev ali delovnega časa ni izvedljiva ali da lahko pogoji na delovnem mestu kljub taki prilagoditvi negativno vplivajo na zdravje noseče delavke ali otroka, ki ga delavka doji (člen 26(2) [zakona 31/1995] v zvezi z odstavkom 4 istega člena, s katerim je prenesen člen 5(2) Direktive 92/85), in da sprememba delovnega mesta tehnično ali objektivno ni izvedljiva ali je zaradi utemeljenih razlogov ni mogoče razumno zahtevati (člen 26(3) [zakona 31/1995] v zvezi z odstavkom 4 istega člena, s katerim je prenesen člen 5(3) Direktive 92/85)?“

### Vprašanja za predhodno odločanje

#### Uvodne ugotovitve

- 39 V skladu z ustaljeno sodno prakso je v okviru sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, uvedenega s členom 267 PDEU, naloga Sodišča dati nacionalnemu sodišču koristen odgovor, ki mu omogoča rešitev spora, o katerem odloča. V ta namen mora Sodišče po potrebi preoblikovati predložena vprašanja. Naloga Sodišča je namreč razložiti vse določbe prava Unije, ki jih nacionalna sodišča potrebujejo za odločanje o sporih, ki so jim predloženi, tudi če te določbe niso izrecno navedene v vprašanjih, ki mu jih ta sodišča postavijo (sodbi z dne 19. septembra 2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, točka 40 in navedena sodna praksa, ter z dne 13. februarja 2014, TSN in YTN, C-512/11 in C-513/11, EU:C:2014:73, točka 32).
- 40 Zato, čeprav je predložitveno sodišče svoja vprašanja formalno omejilo samo na razlago člena 19 Direktive 2006/54 in člena 5(2) in (3) Direktive 92/85, to Sodišča ne ovira, da predložitvenemu sodišču sporoči vse vidike razlage prava Unije, ki bi mu lahko koristili pri presoji predložene zadeve, in sicer ne glede na to, ali se je nanje sklicevalo v svojih vprašanjih ali ne. Glede tega mora Sodišče iz vsega, kar je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, zbrati elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora (glej v tem smislu sodbo z dne 19. septembra 2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, točka 41 in navedena sodna praksa, ter z dne 13. februarja 2014, TSN in YTN, C-512/11 in C-513/11, EU:C:2014:73, točka 33).
- 41 V obravnavanem primeru je iz predložitvene odločbe in spisa, ki je bil predložen Sodišču, razvidno, da E. Otero Ramos pred predložitvenim sodiščem izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, na kateri temelji odločba INSS, ker naj ne bi bila opravljena v skladu s členom 4(1) Direktive 92/85.
- 42 Ob upoštevanju teh preudarkov je treba predložena vprašanja preoblikovati tako, da predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu želi izvedeti, ali se člen 19(1) Direktive 2006/54 uporabi za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem delavka pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ker naj ta ne bi bila opravljena v skladu s členom 4(1) Direktive 92/85.
- 43 Če je tako, predložitveno sodišče z drugim, tretjim in četrtim vprašanjem sprašuje, katera podrobnejša pravila uporabe člena 19(1) Direktive 2006/54 veljajo za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari.

## Prvo vprašanje

- 44 Za koristen odgovor na to vprašanje, kakor je bilo preoblikovano v točki 42 te sodbe, je treba na prvem mestu opozoriti na zahteve, ki veljajo za oceno tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta delavke, ki doji, v skladu s členom 4(1) Direktive 92/85.
- 45 V tem okviru je treba poudariti, da člen 4(1) Direktive 92/85 delodajalcu nalaga, da neposredno ali s pomočjo služb za varstvo in preventivo oceni naravo, stopnjo in trajanje izpostavljenosti delavk v smislu člena 2 te direktive dejavnikom, postopkom ali delovnim pogojem, ki so primeroma naštetih na odprtem seznamu v Prilogi I k navedeni direktivi, za vse dejavnosti, ki bi lahko v zvezi s tem vključevale posebno nevarnost. Ta ocena se opravi, da se lahko presodi katero koli tveganje za varnost ali zdravje oziroma kateri koli učinki na nosečnost ali dojenje in določijo ukrepi, ki jih je treba sprejeti.
- 46 Za razlago člena 4(1) Direktive 92/85 je treba upoštevati smernice, katerih namen je v skladu s členom 3(2) te direktive, da služijo kot osnova za oceno iz navedenega člena 4(1).
- 47 Iz strani 6 in 7 smernic izhaja, da je ocena tveganj „sistematična presoja vseh sestavnih delov poklicne dejavnosti“, ki je sestavljena najmanj iz treh faz.
- 48 Prva faza zajema ugotavljanje nevarnosti (fizični in biološki dejavniki, industrijski postopki, gibi in položaji telesa, psihična in telesna utrujenost, druge telesne in psihične zahteve). V drugi fazi se zahteva identifikacija kategorij delavk (noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali delavke, ki dojijo), ki so izpostavljene eni ali več od teh nevarnosti. Tretja faza, to je ocena tveganj, je kakovostno in kvantitativno „najbolj občutljiva faza postopka, v kateri mora biti oseba, ki opravlja oceno, kompetentna in mora primerno upoštevati ustrezne informacije [...], pri tem pa uporabiti primerne metode, ki omogočajo sklepanje, ali ugotovljena nevarnost za delavke pomeni tveganje“.
- 49 V smernicah je na straneh 11 in 12 pojasnjeno, da „lahko glede na to, ali gre za noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali delavke, ki dojijo, obstajajo različna tveganja“. Natančneje, v zvezi z ženskami, ki dojijo, morajo delodajalci v celotnem obdobju dojenja redno opravljati oceno tveganj, da bi se izognili možnosti izpostavljenosti delavk tveganjem za zdravje ali varnost, med drugim izpostavljenosti nekaterim snovem, kot so svinec, organska topila, pesticidi in zaviralci mitoze, ali to možnost čim bolj zmanjšali. Neka količina teh snovi namreč preide v mleko matere, domneva pa se, da so otroci nanje posebej občutljivi. V teh smernicah je navedeno tudi, da je lahko v teh posebnih primerih potrebno strokovno mnenje specialistov medicine dela.
- 50 Te smernice poleg tega na straneh od 13 do 35 vsebujejo dve podrobni preglednici. Prva preglednica se nanaša na oceno splošnih tveganj, položajev in nevarnosti, ki jim je izpostavljena večina nosečih žensk, žensk, ki so pred kratkim rodile, ali žensk, ki dojijo. V drugi preglednici, naslovljeni „Posebne nevarnosti“, je v uvodu opozorjeno na to, da lahko, ker je nosečnost dinamično stanje, ki obsega stalne spremembe in razvoj, enaki delovni pogoji povzročajo različne zdravstvene in varnostne težave za različne ženske v različnih fazah nosečnosti ter da enako velja, kadar se zadevna oseba po porodu oziroma med dojenjem vrne na delo. Nekatere od teh težav so predvidljive in se pojavljajo na splošno, druge pa so odvisne od posamičnih dejavnikov in anamneze.
- 51 Iz smernic tako izhaja, da mora ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta delavke, ki doji, zato da je v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85, vsebovati posebno preučitev posamičnega položaja zadevne delavke, da se ugotovi, ali sta njena zdravje ali varnost oziroma zdravje ali varnost njenega otroka izpostavljena tveganju.
- 52 Na drugem mestu je treba opozoriti, da morajo na podlagi člena 19(1) Direktive 2006/54 države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejeti potrebne ukrepe za zagotovitev, da se, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim

pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, dokazovanje tega, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki.

- 53 Člen 19(4)(a) med drugim natančneje določa, da se pravila o obratnem dokaznem bremenu iz odstavka 1 tega člena uporabljajo tudi za okoliščine, določene v Direktivi 92/85, če gre za diskriminacijo na podlagi spola.
- 54 Ugotoviti je treba torej, ali položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, pomeni diskriminacijo na podlagi spola v smislu Direktive 2006/54.
- 55 V zvezi s tem je treba poudariti, da diskriminacija v skladu s členom 2(2)(c) Direktive 2006/54 med drugim vključuje „kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom v smislu Direktive [92/85]“.
- 56 Kot to izrecno določa člen 1 Direktive 92/85, je namen te direktive izvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo.
- 57 Sodišče pa je že presodilo, da je cilj pravil prava Unije o enakosti med moškimi in ženskami, kar zadeva pravice nosečih žensk, žensk, ki so pred kratkim rodile, in žensk, ki dojijo, varstvo teh žensk pred porodom in po njem (sodba z dne 11. novembra 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, točka 68 in navedena sodna praksa).
- 58 Poleg tega iz štirinajste uvodne izjave in člena 8 Direktive 92/85 izhaja, da je zaradi „ranljivost[i] nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali ki dojijo, [nujna] zagotovitev pravice do porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 zaporednih tednov, ki je razporejen pred in/ali po porodu, in [...] obvez[ne]ga porodnišk[ega] dopust[a], ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu“. Tako je namen porodniškega dopusta varstvo noseče delavke, delavke, ki je pred kratkim rodila, in delavke, ki doji.
- 59 Iz tega izhaja, da je treba delavke, ki dojijo, ker je položaj ženske, ki doji, tesno povezan z materinstvom, zlasti z „nosečnostjo ali porodniškim dopustom“, varovati na enaki podlagi kot noseče delavke ali delavke, ki so pred kratkim rodile.
- 60 Za katero koli manj ugodno obravnavanje delavke zaradi njenega položaja kot ženske, ki doji, je treba zato šteti, da spada na področje uporabe člena 2(2)(c) Direktive 2006/54 in da s tem pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola.
- 61 V tem okviru je treba poudariti, da je Sodišče v zvezi z varstvom nosečnosti in materinstva že večkrat presodilo, da člen 2(2) Direktive 2006/54 s tem, da državam članicam pridržuje pravico do ohranitve ali uvedbe določb, katerih namen je zagotoviti tako varstvo, priznava, da je glede na načelo enakega obravnavanja spolov upravičeno varovati na eni strani biološko stanje ženske med nosečnostjo in po njej ter na drugi posebne odnose med žensko in otrokom v obdobju po porodu (sodba z dne 30. septembra 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, točka 27 in navedena sodna praksa).
- 62 Kot je generalna pravobranilka poudarila v točki 57 sklepnih predlogov, se zadevni delavki in njenemu otroku, kadar tveganja, ki izhajajo iz delovnega mesta delavke, ki doji, niso bila ocenjena v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85, odreče varstvo, ki bi ga morala biti deležna v skladu s to direktivo, saj sta lahko izpostavljena morebitnim tveganjem, katerih obstoj ni bil ustrezno ugotovljen ob oceni tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta zadevne delavke. Glede tega delavke, ki doji, ni mogoče obravnavati enako kot vseh preostalih delavcev, saj se zaradi njenega posebnega položaja od delodajalca nujno zahteva posebna obravnavava.



- 63 Zato je treba to, da ocena tveganj, ki izhajajo iz delovnega mesta delavke, ki doji, ni opravljena v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85, šteti za manj ugodno obravnavanje ženske, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom, v smislu te direktive in pomeni, kot izhaja iz točke 60 te sodbe, neposredno diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 2(2)(c) Direktive 2006/54.
- 64 V skladu s členom 14 Direktive 2006/54 pa je ta diskriminacija zajeta s prepovedjo iz te direktive, ker se nanaša na zaposlitvene in delovne pogoje zadevne delavke v smislu odstavka 1(c) tega člena. Iz člena 5 Direktive 92/85 namreč izhaja, da je posledica tega, da se ob zaključku ocene, določene v členu 4 te direktive, ugotovi tveganje za zdravje in varnost te delavke oziroma vpliv na dojenje, začasna prilagoditev njenih delovnih pogojev in/ali delovnega časa, premestitev na drugo delovno mesto ali pa dopust za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev njene varnosti ali zdravja.
- 65 Ob upoštevanju teh preudarkov je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 19(1) Direktive 2006/54 razlagati tako, da se uporabi za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem delavka, ki doji, pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ker naj ta ne bi bila opravljena v skladu s členom 4(1) Direktive 92/85.

### **Drugo, tretje in četrto vprašanje**

- 66 Predložitveno sodišče z drugim, tretjim in četrtem vprašanjem, kakor so preoblikovana v točki 43 te sodbe, v bistvu sprašuje, katera so podrobna pravila za uporabo člena 19(1) Direktive 2006/54 v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari.
- 67 V zvezi s tem je treba pojasniti, da se pravila o dokaznem bremenu iz te določbe ne uporabijo takrat, ko zadevna delavka prosi za prilagoditev delovnih pogojev ali za denarno nadomestilo za tveganje med dojenjem, kot je to v postopku v glavni stvari, s čimer zahteva, da se ocena tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, opravi v skladu s členom 4(1) Direktive 92/85. Ta pravila se uporabijo šele v poznejši fazi, ko zadevna delavka pred sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom izpodbija odločbo v zvezi s to oceno tveganj.
- 68 Ob tem pa mora v skladu s členom 19(1) Direktive 2006/54 delavka, ki se čuti prizadeto zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkazati dejstva ali dokaze, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije (glej v tem smislu sodbo z dne 21. julija 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, točka 29).
- 69 V položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari, to pomeni, da mora zadevna delavka predložitvenemu sodišču ali kateremu koli drugemu pristojnemu organu zadevne države članice predložiti dejstva ali dokaze, s katerimi je mogoče dokazati, da ocena tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ni bila opravljena v skladu s členom 4(1) Direktive 92/85 in da je bila zato diskriminirana.
- 70 Izključno v primeru, da je zadevna delavka dokazala taka dejstva oziroma predložila take dokaze, se dokazno breme obrne in se od tožene stranke zahteva, da dokaže, da načelo prepovedi diskriminacije ni bilo kršeno (glej v tem smislu sodbo z dne 21. julija 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, točka 30).
- 71 V obravnavanem primeru je treba poudariti, da se zdi, da iz dopisa, ki ga je predložila E. Otero Ramos in ki ga je podpisala njej neposredno nadrejena oseba, to je vodja oddelka za nujno medicinsko pomoč CHU, obrazloženo izhaja, da njeno delovno mesto pomeni fizična, kemična, biološka in psihosocialna tveganja za dojenje, in da se zato zdi, da ta dopis nasprotuje izidom ocene tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, na kateri temelji odločba INSS in ki jo zadevna delavka izpodbija.

- 72 Kot generalna pravobranilka poudarja v točkah 46 in 47 sklepnih predlogov, pa dokumenti, na katerih ta ocena temelji, ne vsebujejo obrazloženih pojasnil o tem, kako je prišlo do ugotovitev v njih.
- 73 V teh okoliščinah je treba poudariti, da dopis, ki ga je predložila E. Otero Ramos, *a priori* pomeni dokaz, s katerim je mogoče dokazati, da ocena tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ne vsebuje posebne preučitve njenega posamičnega položaja in da, kot izhaja iz člena 51 te sodbe, ta ocena zato ni v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85. Vendar pa mora predložitveno sodišče, ki je edino pristojno, da v skladu z nacionalnimi postopkovnimi pravili presodi dejansko stanje in upoštevne dokaze, preveriti, ali je to dejansko tako.
- 74 Tožena stranka mora nato dokazati, da je bila ocena tveganj, določena s členom 4 Direktive 92/85, opravljena v skladu z zahtevami iz tega člena, pri čemer zgozlj na podlagi dokumentov, kot je izjava delodajalca, da je delovno mesto opredeljeno kot „brez tveganja“, v povezavi z izjavo, da naj bi bila zadevna delavka „zmožna“ za delo, brez pojasnil, ki bi lahko podpirala te ugotovitve, ni mogoče neizpodbitno domnevati, da je tako. V obratnem primeru bi bil navedenemu členu in pravilom o dokaznem bremenu iz člena 19 Direktive 2006/54 v celoti odvzet poln učinek.
- 75 Poleg tega je treba poudariti, da se enaka pravila o dokaznem bremenu uporabijo v okviru člena 5 Direktive 92/85. Natančneje, če delavka, ki doji, zaprosi za dopust za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev njene varnosti ali zdravja, in predloži podatke, iz katerih lahko izhaja, da zaščitna ukrepa iz odstavkov 1 in 2 tega člena, namreč prilagoditev delovnih pogojev zadevne delavke ali premestitev na drugo delovno mesto, nista bila izvedljiva, mora delodajalec dokazati, da sta bila ta ukrepa tehnično ali objektivno izvedljiva in da ju je bilo zaradi utemeljenih razlogov mogoče razumno zahtevati.
- 76 Iz navedenega izhaja, da je treba na drugo, tretje in četrto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 19(1) Direktive 2006/54 razlagati tako, da mora zadevna delavka v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari, dokazati dejstva, iz katerih je razvidno, da ocena tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ni bila opravljena v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85, in na podlagi katerih se lahko tako domneva obstoj neposredne diskriminacije na podlagi spola v smislu Direktive 2006/54, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče. Tožena stranka mora nato dokazati, da je bila navedena ocena tveganj opravljena v skladu z zahtevami iz tega člena in da torej načelo prepovedi diskriminacije ni bilo kršeno.

### Stroški

- 77 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) razsodilo:

- Člen 19(1) Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu je treba razlagati tako, da se uporabi za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem delavka, ki doji, pred nacionalnim sodiščem ali katerim koli drugim pristojnim organom zadevne države članice izpodbija oceno tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ker naj ta ne bi bila opravljena v skladu s členom 4(1) Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.**



2. Člen 19(1) Direktive 2006/54 je treba razlagati tako, da mora zadevna delavka v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari, dokazati dejstva, iz katerih je razvidno, da ocena tveganj, ki izhajajo iz njenega delovnega mesta, ni bila opravljena v skladu z zahtevami iz člena 4(1) Direktive 92/85, in na podlagi katerih se lahko tako domneva obstoj neposredne diskriminacije na podlagi spola v smislu Direktive 2006/54, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče. Tožena stranka mora nato dokazati, da je bila navedena ocena tveganj opravljena v skladu z zahtevami iz tega člena in da torej načelo prepovedi diskriminacije ni bilo kršeno.

Podpisi