



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 19 oktober 2017*

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 92/85/EEG – Artikel 4.1 – Skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa – Arbetstagare som ammar – Bedömning av riskerna med hennes arbete – Riskbedömningen bestrids av den ammande arbetstagaren – Direktiv 2006/54/EG – Artikel 19 – Likabehandling – Könsdiskriminering – Bevisbörda”

I mål C-531/15,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien) genom beslut av den 17 juli 2015, som inkom till domstolen den 8 oktober 2015, i målet

Elda Otero Ramos

mot

Servicio Galego de Saúde,

Instituto Nacional de la Seguridad Social

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J. L. da Cruz Vilaça, vice ordföranden A. Tizzano, samt domarna A. Borg Barthet, M. Berger och F. Biltgen (referent),

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 19 oktober 2016,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Elda Otero Ramos, genom F. López López, abogado,
- Servicio Galego de Saúde, genom S. Carballo Marcote, letrada,
- Instituto Nacional de la Seguridad Social, genom A. Lozano Mostazo och P. García Perea, letradas,
- Spaniens regering, genom A. Gavela Llopis och V. Ester Casas, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

– Europeiska kommissionen, genom J. Guillem Carrau, C. Valero, A. Szmytkowska och I. Galindo Martín, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 6 april 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande rör tolkningen av artikel 19 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23) och av artikel 5.3 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (EGT L 348, 1992, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Elda Otero Ramos och å andra sidan Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (nationella myndigheten för social trygghet, Spanien) (nedan kallad INSS) och Servicio Galego de Saúde (hälso- och sjukvårdsmyndigheten i den autonoma regionen Galicien). Målet rör INSS avslag på Elda Otero Ramos ansökan om att få ett medicinskt intyg utfärdat, i vilket det anges att hennes arbetsuppgifter medför en risk för amningen av hennes barn, för att hon skulle kunna beviljas en ekonomisk förmån för risker under amningsperioden.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 92/85

- 3 I första, åttonde till elfte och fjortonde skälen i direktiv 92/85 anges följande:

”Enligt artikel 118a i [EG-]fördraget skall rådet genom direktiv anta minimikrav, främst i fråga om arbetsmiljön, i syfte att förbättra arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

...

Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar måste i flera avseenden anses vara en särskilt utsatt riskgrupp, och åtgärder måste vidtas till skydd för deras säkerhet och hälsa.

Detta skydd av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar får inte leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

Vissa slag av arbetsuppgifter kan medföra en särskild risk för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan komma att exponeras för farliga agenser, arbetsprocesser eller arbetsförhållanden. Dessa risker måste följaktligen bedömas, och resultatet av denna bedömning måste meddelas till de kvinnliga arbetstagarna eller deras representanter.

Vidare bör åtgärder vidtas till skydd för dessa arbetstagare, om resultatet av denna bedömning är att risker föreligger för kvinnliga arbetstagare.

...

För gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, före eller efter förlossningen, samt en obligatorisk barnledighet på minst två veckor före eller efter förlossningen.

...”

- 4 Artikel 1.1 och 1.2 i direktiv 92/85 har följande lydelse:

”1. Detta direktiv, som är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i [rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 1989, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146)], har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.

2. Bestämmelserna i [direktiv 89/391] skall, med undantag av artikel 2.2 i detta, tillämpas fullt ut inom hela det område som avses i punkt 1 utan att det påverkar tillämpningen av de strängare eller mer detaljerade bestämmelserna i detta direktiv.”

- 5 I artikel 2 i direktiv 92/85, som har rubriken ”Definitioner”, anges följande:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

...

c) *arbetstagare som ammar*: arbetstagare som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning [och/]eller praxis.”

- 6 I artikel 3 i direktiv 92/85 föreskrivs följande:

”1. Kommissionen skall, i samråd med medlemsstaterna och med biträde av Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, utarbeta riktlinjer för bedömning av kemiska, fysikaliska och biologiska agenser samt industriprocesser som anses medföra risker för säkerhet och hälsa för de arbetstagare som avses i artikel 2.

Dessa riktlinjer ska även omfatta arbetsrörelser och arbetsställningar, psykisk och fysisk uttrötning och andra former av psykiska och fysiska påfrestningar i samband med de arbetsuppgifter som utförs av de arbetstagare som avses i artikel 2.

2. De riktlinjer som avses i punkt 1 ska vara vägledande vid den bedömning som avses i artikel 4.1.

Medlemsstaterna skall därför informera samtliga arbetsgivare och samtliga kvinnliga arbetstagare eller deras representanter inom respektive medlemsstat om dessa riktlinjer.”

- 7 De riktlinjer som nämns i artikel 3 i direktiv 92/85, i den lydelse som är aktuell i förevarande mål, finns i kommissionens meddelande av den 20 november 2000 om riktlinjer för bedömning av kemiska, fysikaliska och biologiska agens och industriprocesser, som anses innebära en risk för hälsa eller säkerhet för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar ((KOM(2000) 466 slutlig)/2) (nedan kallade riktlinjerna).

- 8 Vad beträffar riskbedömningen och hur arbetstagarna ska informeras om denna bedömning anges följande i artikel 4 i direktiv 92/85:

”1. Arbetsgivaren skall bedöma arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 utsätts för inom företaget eller verksamheten i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden enligt den icke-uttömmande förteckningen i bilaga 1. Bedömningen får göras självständigt eller med hjälp av utomstående sakkunniga inom området skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder enligt artikel 7 i direktiv [89/391] och skall ske i syfte att

- bedöma varje risk för säkerhet och hälsa och varje möjlig inverkan på graviditet eller amning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2,
- avgöra vilka åtgärder som bör vidtas.

2. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 10 i direktiv [89/391], skall information om resultaten av den bedömning, som avses i punkt 1, och om samtliga åtgärder, som skall vidtas med avseende på säkerhet och hälsa i arbetet, lämnas till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och till arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2 inom företaget eller verksamheten i fråga eller de[r]as representanter.”

- 9 Vad beträffar följderna av riskbedömningen anges följande i artikel 5.1–5.3 i direktiv 92/85:

”1. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 6 i [direktiv 89/391], skall arbetsgivaren, om resultatet av den bedömning som avses i artikel 4.1 visar på risk för säkerhet och hälsa eller inverkan på graviditet eller amning för någon arbetstagare enligt definitionen i artikel 2, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att denna risk undanröjs genom en tillfällig ändring av arbetsförhållandena eller arbetstiden för arbetstagaren i fråga.

2. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren i fråga andra arbetsuppgifter.

3. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetstagaren i fråga beviljas ledighet enligt nationell lagstiftning eller praxis under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.”

- 10 I artikel 12 i direktiv 92/85, med rubriken ”Försvar av rättigheter”, föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall i sina nationella rättssystem införa de bestämmelser som är nödvändiga för att ge samtliga arbetstagare, som anser att deras rättigheter åsidosatts genom att de skyldigheter som följer av detta *direktiv* inte har iakttagits, möjlighet att få sina krav prövade i domstol eller genom hänvändelse till andra behöriga myndigheter enligt nationell lagstiftning eller praxis.”

Direktiv 2006/54

- 11 Artikel 1 i direktiv 2006/54 har rubriken ”Syfte”. Där föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

- a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning.
- b) Arbetsvillkor, inklusive lön.
- c) Företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det innehåller också bestämmelser om fastställande av lämpliga förfaranden för att garantera att detta genomförande blir effektivare.”

12 I artikel 2 i direktiv 2006/54, som har rubriken ”Definitioner”, anges följande:

”1. I detta direktiv avses med

- a) *direkt diskriminering*: när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
- b) *indirekt diskriminering*: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga,

...

2. I detta direktiv avses med diskriminering

...

- c) varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i direktiv [92/85].”

13 I artikel 14.1 i direktiv 2006/54 utvidgas förbudet mot diskriminering till att omfatta bland annat arbetsvillkor. I bestämmelsen anges följande:

”Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

...

- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 i [EG-]fördraget.

...”

14 Vad beträffar bevisbörda och tillgång till domstolsprövning i fall av direkt eller indirekt diskriminering anges följande i artikel 19.1 och 19.4 i direktiv 2006/54:

”1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

...

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall även tillämpas på

- a) de förhållanden som avses i artikel 141 i [EG-]fördraget och, i den mån det förekommer könsdiskriminering, [direktiv 92/85 och rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 1996, s. 4)],
- b) alla civila eller administrativa förfaranden inom den offentliga eller den privata sektorn vilka innebär att talan kan föras enligt nationell rätt för att bestämmelserna i led a skall tillämpas, med undantag av utomrättsliga förfaranden av frivillig art eller som föreskrivs i nationell rätt.

...”

- 15 I artikel 28 i direktiv 2006/54 föreskrivs särskilt att detta direktiv inte ska påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap och att det inte påverkar tillämpningen av bestämmelserna i direktiv 96/34 och direktiv 92/85.

Spansk rätt

- 16 Den sociala trygghetsförmån som är kopplad till risker under amningsperioden har införts i den spanska rättsordningen genom Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (lag 3/2007 om faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män), av den 22 mars 2007 (BOE nr 71 s. 12611 av den 23 mars 2007) (nedan kallad lag 3/2007).
- 17 Syftet med lag 3/2007 är att främja kvinnors integration på arbetsmarknaden, genom att ge dem möjligheter att förena yrkesliv med privat- och familjeliv.
- 18 Genom tolfte tilläggsbestämmelsen till denna lag ändrades artikel 26 i Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (lag 31/1995 om förebyggande av arbetsmiljörisker), av den 8 november 1995 (BOE nr 269 av den 10 november 1995, s. 32590) (nedan kallad lag 31/1995) på så sätt att det infördes ett skydd för kvinnliga arbetstagare och nyfödda barn mot risker som uppstår under amningsperioden när arbetsförhållandena kan skada arbetstagarens eller barnets hälsa.
- 19 Artikel 26 i lag 31/1995 har följande lydelse:

”1. Bedömningen av de risker [för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa] som avses i artikel 16 i denna lag ska innefatta arten, graden och varaktigheten av gravida eller ammande arbetstagares exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden som kan äventyra arbetstagarens eller fostrets hälsa i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra en särskild risk. Om resultatet av bedömningen visar på en risk för säkerhet och hälsa eller en möjlig inverkan på graviditet eller amning för nämnda arbetstagare, ska arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att denna risk undanröjs genom en tillfällig ändring av arbetsförhållandena eller arbetstiden för den berörda arbetstagaren.

Sådana åtgärder ska om så är nödvändigt bestå i att arbetstagaren befrias från nattarbete eller skiftarbete.

2. Om medicinska rådgivare vid [INSS] eller auktoriserade försäkringsbolag, beroende på vem arbetsgivaren har valt för täckning av yrkesansvarsrisker, intygar, med stöd av utlåtandet från den läkare vid Servicio Nacional de Salud [Nationella hälso- och sjukvårdsmyndigheten, Spanien] som behandlar den gravida arbetstagaren, att det inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid eller att, trots en sådan ändring, arbetsförhållandena för en viss tjänst kan skada

arbetstagarens eller fostrets hälsa, ska arbetstagaren omplaceras till ett annat arbete eller ges andra arbetsuppgifter som går att förena med graviditeten. För detta ändamål ska arbetsgivaren, efter samråd med arbetstagarrepresentanterna, upprätta en förteckning över riskfria arbeten.

Bytet av arbete eller arbetsuppgifter ska ske i enlighet med reglerna och villkoren för jobbrörlighet, och ska gälla fram till dess att den gravida arbetstagarens hälsa medger att hon återgår till sitt tidigare arbete.

...

3. Om det inte är tekniskt eller objektivt möjligt att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete eller om en sådan omplacering inte rimligen kan krävas av godtagbara skäl, får arbetsgivaren bestämma att hon ska gå på ledighet på grund av risk för graviditetspåverkan, i enlighet med artikel 45.1 d [i Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 om antagande av den konsoliderade versionen av lagen om arbetstagarställning) av den 24 mars 1995 (BOE nr 75, av den 29 mars 1995, s. 9654)], så länge som bedöms nödvändigt för att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa och så länge som det är omöjligt för henne att återgå till sitt tidigare arbete eller tillträda ett annat arbete som är förenligt med hennes tillstånd.

4. Punkterna 1 och 2 i denna artikel ska även tillämpas under amningsperioden, om medicinska rådgivare vid [INSS] eller auktoriserade försäkringsbolag, beroende på vem arbetsgivaren har valt för täckning av yrkesansvarsrisker, intygar, med stöd av utlåtandet från den läkare vid Nationella hälso- och sjukvårdsmyndigheten som behandlar arbetstagaren eller hennes barn, att arbetsförhållandena kan skada arbetstagarens eller barnets hälsa. Arbetsgivaren får även bestämma att arbetstagaren ska gå på ledighet på grund av risk för amningen av barn som är yngre än nio månader, i enlighet med artikel 45.1 d i [kungligt lagstiftningsdekret 1/1995], om villkoren i punkt 3 i denna artikel är uppfyllda.

...”

20 Genom artonde tilläggsbestämmelsen till lag 3/2007 ändrades den spanska lagstiftningen på så sätt att amningsperioden uttryckligen erkändes som en av de situationer som täcks av 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 (kungligt lagstiftningsdekret 1/1994 om antagande av den konsoliderade versionen av den allmänna lagen om social trygghet), av den 20 juni 1994 (BOE nr 154 av den 29 juni 1994, s. 20658) (nedan kallad den allmänna lagen om social trygghet).

21 I artikel 135bis i den allmänna lagen om social trygghet anges följande:

”Skyddad situation. – Med avseende på den ekonomiska förmånen för risker under amningsperioden ska ledigheten anses utgöra en skyddad situation i fall där arbetstagaren måste byta till ett annat arbete som är förenligt med hennes tillstånd, men där en sådan omplacering inte är tekniskt eller objektivt möjlig eller inte rimligen kan krävas av godtagbara skäl, i enlighet med artikel 26.4 i lag 31/1995.”

22 I artikel 135ter i den allmänna lagen om social trygghet anges följande:

”Kontantförmåner. – Den ekonomiska förmånen för risker under amningsperioden ska beviljas arbetstagaren på de villkor och enligt de bestämmelser som anges i denna lag vad beträffar den ekonomiska förmånen för graviditetsrisker och ska upphöra att gälla när barnet är nio månader, såvida inte förmånmottagaren dessförinnan har återgått till sitt tidigare arbete eller annat arbete som är förenligt med hennes tillstånd.”

- 23 I processrättsligt avseende anges i artikel 96.2 i Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (lag 36/2011 om domstolar med behörighet i arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga mål) av den 10 oktober 2011 (BOE nr 245, s. 106584, av den 11 oktober 2011) följande:

”Bevisbörda i mål om diskriminering och vid arbetsolyckor

...

2. I mål om ansvar till följd av arbetsolyckor eller arbetssjukdomar ankommer det på de personer som är ansvariga för säkerheten och de personer som har bidragit till att en situation som medför risk för skada har uppkommit att bevisa att nödvändiga åtgärder har vidtagits för att undvika denna risk och att bevisa varje annan ansvarsuteslutande eller ansvarsmildrande omständighet. Som ansvarsuteslutande omständighet räknas inte vållande från arbetstagarens sida som inte kan anses bero på vårdslöshet och inte heller vållande som kan tillskrivas det normala utövandet av det aktuella arbetet eller det förtroende som arbetet inger.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 24 Det framgår av beslutet om hänskjutande att Elda Otero Ramos arbetar som sjuksköterska vid akutmottagningen på det offentliga sjukhuset Centro Hospitalario Universitario de A Coruña (universitetssjukhuset i La Coruña) (nedan kallat CHU), som lyder under hälso- och sjukvårdsmyndigheten i den autonoma regionen Galicien.
- 25 Den 22 december 2011 födde Elda Otero Ramos ett barn som hon därefter ammade.
- 26 Den 19 mars 2012 meddelade Elda Otero Ramos sin arbetsgivare att hon ammade sitt barn och att de arbetsuppgifter som ingick i hennes tjänst kunde inverka negativt på amningen och utsätta henne för hälso- och säkerhetsrisker. Dessa risker bestod bland annat i att hon hade ett komplicerat tjänstgöringsschema (skiftarbete) samt riskerade att utsättas för joniserande strålning, vårdrelaterade infektioner och stress. Hon ingav därför en ansökan om att få ändrade arbetsförhållanden och om att arbetsgivaren skulle vidta förebyggande åtgärder.
- 27 Den 10 april 2012 lämnade CHU:s styrelse en rapport där det angavs att Elda Otero Ramos arbete inte utgjorde någon risk för amningen av hennes barn och att hennes ansökan skulle avslås.
- 28 Den 8 maj 2012 ansökte Elda Otero Ramos hos Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de A Coruña (INSS regionala kontor i La Coruña, Spanien) om ett medicinskt intyg om att det fanns risker för amningen av hennes barn, vilket hon gjorde i syfte att kunna beviljas den ekonomiska förmånen för risker under amningsperioden.
- 29 INSS regionala kontor i La Coruña beaktade vid bedömningen av hennes ansökan för det första ett intyg från personalchefen vid CHU där det angavs att Elda Otero Ramos arbete, det vill säga som sjuksköterska vid akutavdelningen, ingick bland de arbeten som klassats som riskfria i den förteckning som hade upprättats av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagarrepresentanterna. För det andra beaktades ett utlåtande från en läkare vid avdelningen för preventivmedicin och förebyggande av arbetsmiljörisker, i vilket läkaren uppgav att Elda Otero Ramos hade undersökts och att hon var kapabel att utföra de uppgifter som ingick i hennes arbete.
- 30 På grundval av dessa handlingar fann INSS i beslut av den 10 maj 2012 att det inte hade visats att Elda Otero Ramos arbete medförde en risk för amningen av hennes barn och att hennes ansökan därför skulle avslås.

- 31 Den 11 juli 2012 väckte Elda Otero Ramos talan mot detta beslut vid Juzgado de lo Social no 2 de A Coruña (Arbetsdomstol nr 2 i La Coruña, Spanien) och gjorde gällande att hennes arbete medförde en risk för amningen av hennes barn. Till ansökan fogade hon en skrivelse undertecknad av hennes närmaste chef, det vill säga chefen för akutavdelningen vid CHU, i vilken i allt väsentligt angavs att arbetet som sjuksköterska vid denna avdelning medförde fysiska, kemiska, biologiska och psykosociala risker för en ammande arbetstagare och för hennes barn.
- 32 Genom dom av den 24 oktober 2013 ogillade Juzgado de lo Social no 2 de A Coruña (Arbetsdomstol nr 2 i La Coruña) hennes talan, av det skälet att det inte hade visats att hennes arbete medförde en risk för amningen. I domskälen anförde den att det aktuella målet uppvisade likheter med andra mål där både Tribunal Supremo (Högsta domstolen, Spanien) och den hänskjutande domstolen, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien), hade gjort en strikt tolkning i fråga om bedömning av bevisning som anförs till stöd för att det föreligger risker som kan ligga till grund för beviljande av en förmån och att det i det aktuella målet inte förelåg några nya omständigheter som utgjorde skäl att frånga denna tolkning.
- 33 Elda Otero Ramos överklagade nämnda dom till den hänskjutande domstolen.
- 34 Den hänskjutande domstolen vill med sina tolkningsfrågor få klarhet i huruvida bevisbördereglerna i artikel 19 i direktiv 2006/54 kan tillämpas vid fastställandet av huruvida det föreligger risker under amningsperioden, i den mening som avses i artikel 26.3 i lag 31/1995, genom vilken artikel 5.3 i direktiv 92/85 har införlivats med spansk rätt.
- 35 Den har i begäran om förhandsavgörande anført att bevisbördereglerna i artikel 19 i direktiv 2006/54 ska tillämpas på nämnda fråga i den mån ledighet i den mening som avses i artikel 5.3 i direktiv 92/85 kan anses utgöra ”anställnings- och arbetsvillkor”, i den mening som avses i artikel 14.1 c i direktiv 2006/54. Något som enligt den hänskjutande domstolen också talar för en sådan tolkning är att det i artikel 2.2 c i direktiv 2006/54 anges att varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i direktiv 92/85 ska anses utgöra diskriminering.
- 36 Om det antas att artikel 19 i direktiv 2006/54 är tillämplig i ett mål som det nu aktuella, vill den hänskjutande domstolen få klarhet i hur bevisbördereglerna ska tillämpas och särskilt hur bevisbördan ska fördelas mellan parterna. Den vill närmare bestämt få klarhet i dels huruvida en rapport från den berörda arbetstagarens närmaste chef, i vilken det anges att det föreligger risker för amningen, utgör en omständighet som ger anledning att anta att det förekommit könsdiskriminering, i den mening som avses i nämnda bestämmelse, dels huruvida en av arbetsgivaren upprättad förteckning över riskfria arbeten, i kombination med en rapport från avdelningen för preventivmedicin och förebyggande av arbetsmiljörisker där det utan närmare förklaringar anges att arbetstagaren är arbetsförmögen, räcker för att visa att likabehandlingsprincipen inte har åsidosatts.
- 37 Om det antas att det finns omständigheter som kan visa att de påstådda riskerna föreligger, uppkommer enligt den hänskjutande domstolen även frågan vem av parterna – arbetstagaren eller arbetsgivaren – som har att visa att det inte är möjligt att ändra arbetsförhållandena eller arbetstiden eller att, trots en sådan ändring, arbetsförhållandena kan skada den gravida arbetstagarens eller det ammade barnets hälsa i den mening som avses i artikel 26.2 i lag 31/1995, som införlivar artikel 5.2 i direktiv 92/85, och att det inte är tekniskt eller objektivet möjligt att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete eller att en sådan omplacering inte rimligen kan krävas av godtagbara skäl i den mening som avses i artikel 26.3 i lag 31/1995, som införlivar artikel 5.3 i direktiv 92/85.

38 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Överdomstolen i den autonoma regionen Galicien, Spanien) att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

- ”1) Är bevisbördereglerna i artikel 19 i direktiv [2006/54] tillämpliga på sådana risker under amningsperioden som avses i artikel 26.4 [i lag 31/1995], jämförd med artikel 26.3 i samma lag, som antogs i syfte att genomföra artikel 5.3 i [direktiv 92/85] i spansk rätt?
- 2) Om fråga 1 ska besvaras jakande: Kan det förhållandet att tjänstgöring som sjuksköterska vid en akutavdelning på ett sjukhus medför risker för amningen, vilka har intygats i en motiverad rapport från en läkare, som dessutom är chef för akutavdelningen vid det sjukhus där arbetstagaren arbetar, anses ge anledning att anta att det föreligger direkt eller indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 19 i direktiv 2006/54?
- 3) Om fråga 2 ska besvaras jakande: Kan det förhållandet att den ammande arbetstagarens befattning finns upptagen i den förteckning över riskfria arbeten som upprättats av arbetsgivaren efter samråd med arbetstagarrepresentanterna och det förhållandet att avdelningen för preventivmedicin och förebyggande av arbetsmiljörisker vid det aktuella sjukhuset har avgett en förklaring om att arbetstagaren är arbetsförmögen, varvid dock ingen av dessa handlingar innehåller närmare upplysningar om hur dessa slutsatser har dragits, anses visa – i samtliga fall och utan möjlighet till bestridande – att likabehandlingsprincipen i den mening som avses i artikel 19 i direktiv 2006/54 har åsidosatts?
- 4) Om fråga 2 besvaras jakande och fråga 3 besvaras nekande: När det har visats att befattningen medför risker för modern eller det ammade barnet, vem av parterna – arbetstagaren eller arbetsgivaren – har då bevisbördan enligt artikel 19 i [direktiv 2006/54] för att det inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid eller att arbetsförhållandena, trots en sådan ändring, kan skada den gravida arbetstagarens eller det ammade barnets hälsa (artikel 26.2 [i lag 31/1995], jämförd med artikel 26.4 i samma lag, som genomför artikel 5.2 i [direktiv 92/85]), och att det inte är tekniskt eller objektivt möjligt att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete eller att en sådan omplacering inte rimligen kan krävas av redovisade skäl (artikel 26.3 [i lag 31/1995], jämförd med artikel 26.4 i samma lag, som genomför artikel 5.3 i [direktiv 92/85])?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande synpunkter

- 39 Det följer av fast rättspraxis att enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF ankommer det på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits. EU-domstolen har nämligen till uppgift att tolka alla bestämmelser i unionsrätten som de nationella domstolarna behöver för att avgöra de mål som är anhängiga vid dem, även om dessa bestämmelser inte anges uttryckligen i de frågor som dessa domstolar har ställt (se dom av den 19 september 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 40, och där angiven rättspraxis, samt dom av den 13 februari 2014, *TSN och YTN*, C-512/11 och C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 32).
- 40 Av detta följer att den omständigheten att den hänskjutande domstolen formellt sett har begränsat sina frågor till att avse tolkningen av artikel 19 i direktiv 2006/54 inte utgör hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. Det ankommer i det avseendet på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella

domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 september 2013, *Betriu Montull*, C-5/12, EU:C:2013:571, punkt 41, och där angiven rättspraxis, samt dom av den 13 februari 2014, *TSN och YTN*, C-512/11 och C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 33).

- 41 I det nu aktuella fallet framgår det av beslutet om hänskjutande och av de handlingar i det nationella målet som överlämnats till EU-domstolen att Elda Otero Ramos i nämnda mål har bestritt den bedömning av riskerna med hennes arbete som låg till grund för INSS beslut, eftersom den inte utfördes i enlighet med artikel 4.1 i direktiv 92/85.
- 42 Med hänsyn till det nyss anförda finner domstolen att tolkningsfrågorna ska omformuleras på så sätt att den första frågan får anses ha ställts för att få klarhet i huruvida artikel 19.1 i direktiv 2006/54 är tillämplig på ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet, där en kvinnlig arbetstagare vid en nationell domstol eller annan behörig myndighet bestrider bedömningen av riskerna med hennes arbete av det skälet att den inte har utförts i enlighet med artikel 4.1 i direktiv 92/85.
- 43 Om denna fråga besvaras jakande, vill den hänskjutande domstolen med den andra, tredje och fjärde frågan få klarhet i hur artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tillämpas på ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet.

Den första frågan

- 44 För att ge ett användbart svar på denna fråga, såsom den har omformulerats i punkt 42 ovan, ska det inledningsvis erinras om vilka krav som enligt artikel 4.1 i direktiv 92/85 gäller för bedömningen av de risker som en ammande arbetstagares arbete medför.
- 45 I det avseendet föreskrivs i artikel 4.1 i direktiv 92/85 att arbetsgivaren självständigt eller med hjälp av sakkunniga inom området skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder ska bedöma arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 utsätts för i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden enligt den icke-uttömmande förteckningen i bilaga 1 till direktivet. Bedömningen ska göras i syfte att utvärdera varje risk för säkerhet och hälsa och varje möjlig inverkan på graviditet eller amning samt avgöra vilka åtgärder som bör vidtas.
- 46 Vid tolkningen av artikel 4.1 i direktiv 92/85 ska hänsyn tas till riktlinjerna, vilka enligt artikel 3.2 i direktivet ska vara vägledande vid den bedömning som avses i artikel 4.1.
- 47 Det framgår av sidorna 6 och 7 i riktlinjerna att riskbedömningen är en ”systematisk undersökning av alla aspekter i arbetet” som ska innefatta åtminstone tre steg.
- 48 Det första steget består i att fastställa vilka riskkällor som finns (fysikaliska, kemiska och biologiska agenser, industriprocesser, rörelser och arbetsställningar, psykisk och fysisk trötthet, andra psykiska och mentala belastningar). Det andra steget består i att fastställa vilka kategorier av arbetstagare (gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammande arbetstagare) som utsätts för exponering för en eller flera av dessa risker. Det tredje steget består i att göra en kvalitativ och kvantitativ riskbedömning vilket utgör ”den känsligaste delen av processen, eftersom den person som gör bedömningen måste ha erforderlig kunskap och på rätt sätt kunna beakta relevant information ... för att sedan tillämpa rätt metoder och dra slutsatser om huruvida den fastställda riskkällan kan innebära en risk för arbetstagaren”.

- 49 I riktlinjerna preciseras, på sidorna 11 och 12, att ”det kan finnas olika risker beroende på om arbetstagaren är gravid, nyligen har fött barn eller ammar”. Vad särskilt beträffar ammande kvinnor är arbetsgivarna skyldiga att under hela amningsperioden regelbundet se över riskerna för att i möjligaste mån undvika eller minska dessa arbetstagares exponering för hälso- eller säkerhetsrisker, däribland exponering för vissa ämnen, såsom bly, organiska lösningsmedel, bekämpningsmedel och mitoshämmare. Vissa av dessa ämnen passerar nämligen över i modersmjölken och barnet förmodas vara särskilt känsligt för dem. I riktlinjerna anges även att professionella råd av en specialist inom yrkesmedicin kan behövas i särskilda fall.
- 50 Riktlinjerna innehåller även, på sidorna 13–35, två detaljerade tabeller. Den första tabellen avser riskbedömning av allmänt förekommande riskkällor och situationer som de flesta gravida kvinnor och nyblivna eller ammande mödrar kan utsättas för. Den andra tabellen har rubriken ”Särskilda riskkällor”. I inledningen till tabellen anges att eftersom graviditet är ett dynamiskt tillstånd med kontinuerliga förändringar och nya skeden kan samma arbetsförhållanden innebära olika hälso- och säkerhetsförhållanden för olika kvinnor under olika skeden av graviditeten, likaså då kvinnan återvänder till arbetet efter förlossningen eller då hon ammar. Vissa av dessa förhållanden kan man förutse och gäller allmänt. Andra däremot beror på individuella skillnader och kvinnans personliga medicinska historia.
- 51 Det framgår således av riktlinjerna att för att uppfylla kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85, måste bedömningen av de risker som en ammande arbetstagares arbete medför innefatta en särskild undersökning av den berörda arbetstagarens individuella situation för att fastställa huruvida det finns risker för hennes eller hennes barns säkerhet och hälsa.
- 52 Vidare ska det erinras om att det i artikel 19.1 i direktiv 2006/54 anges att medlemsstaterna i enlighet med sina nationella rättssystem ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.
- 53 I artikel 19.4 a i direktivet anges bland annat att reglerna om omvänd bevisbörda i artikel 19.1 ska tillämpas på de förhållanden som avses i direktiv 92/85, i den mån det förekommer könsdiskriminering.
- 54 Det måste således fastställas huruvida ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet utgör könsdiskriminering, i den mening som avses i direktiv 2006/54.
- 55 I det avseendet ska det påpekas att enligt artikel 2.2 c i direktiv 2006/54 avses med diskriminering bland annat ”varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i direktiv [92/85]”.
- 56 I artikel 1 i direktiv 92/85 anges uttryckligen att direktivets syfte är att införa åtgärder som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.
- 57 Såsom domstolen redan har funnit är det mål som eftersträvas med de unionsrättsliga bestämmelserna om jämställdhet mellan kvinnor och män, med avseende på de rättigheter som tillkommer gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar, att skydda de kvinnliga arbetstagarna före och efter förlossningen (se dom av den 11 november 2010 i mål C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, punkt 68 och där angiven rättspraxis).

- 58 Vidare framgår det av fjortonde skälet och av artikel 8 i direktiv 92/85 att "[f]ör gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, före eller efter förlossningen, samt en obligatorisk barnledighet på minst två veckor före eller efter förlossningen". Barnledigheten syftar således till att skydda gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.
- 59 Av detta följer att eftersom det förhållandet att en kvinna ammar har ett nära samband med moderskapet och i synnerhet "med graviditet eller barnledighet" ska arbetstagare som ammar ges samma skydd som gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn.
- 60 Varje form av mindre förmånlig behandling av en arbetstagare på grund av att hon ammar ska således anses falla inom tillämpningsområdet för artikel 2.2 c i direktiv 2006/54 och utgör därmed direkt könsdiskriminering.
- 61 I det sammanhanget ska det, vad beträffar skyddet för kvinnor vid graviditet och moderskap, påpekas att domstolen vid upprepade tillfällen har slagit fast att genom att medlemsstaterna förbehålls rätten att upprätthålla eller införa bestämmelser som har till syfte att ge sådant skydd, innebär artikel 2.2 i direktiv 2006/54 ett erkännande av att det, mot bakgrund av principen om likabehandling av könen, är berättigat dels att skydda kvinnors biologiska tillstånd under och efter graviditeten, dels att skydda det särskilda förhållandet mellan kvinnan och barnet under tiden efter förlossningen (dom av den 30 september 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 62 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 57 i sitt förslag till avgörande gäller att om de risker som en ammande arbetstagares arbete medför inte har utvärderats i enlighet med kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85, innebär detta att den berörda arbetstagaren och hennes barn fräntas det skydd som de ska ges enligt nämnda direktiv, eftersom de kan komma att utsättas för potentiella risker vars förekomst inte fastställts på ett korrekt sätt vid bedömningen av de risker som den berörda ammande arbetstagarens arbete medför. I det avseendet gäller att en ammande arbetstagare inte kan behandlas som vilken annan arbetstagare som helst, eftersom hennes specifika situation kräver en särskild behandling från arbetsgivarens sida.
- 63 Det förhållandet att de risker som en ammande arbetstagares arbete medför inte har utvärderats i enlighet med kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85 ska därför betraktas som en mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i nämnda direktiv och utgör, såsom framgår av punkt 60 ovan, direkt könsdiskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 c i direktiv 2006/54.
- 64 Enligt artikel 14 i direktiv 2006/54 omfattas sådan diskriminering av det i direktivet angivna förbudet, i den mån diskrimineringen avser den berörda arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor i den mening som avses i artikel 14.1 c i direktivet. Det följer nämligen av artikel 5 i direktiv 92/85 att om den bedömning som föreskrivs i artikel 4 i direktivet visar på en risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet eller en inverkan på amningen, ska detta medföra att hennes arbetsförhållanden och/eller arbetstid ändras, att hon ges andra arbetsuppgifter eller att hon beviljas ledighet under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.
- 65 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tolkas på så sätt att den är tillämplig på ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet, där en kvinnlig arbetstagare vid en nationell domstol eller annan behörig myndighet bestrider bedömningen av riskerna med hennes arbete av det skälet att den inte har utförts i enlighet med artikel 4.1 i direktiv 92/85.

Den andra, den tredje och den fjärde frågan

- 66 Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor, såsom de har omformulerats i punkt 43 ovan, för att få klarhet i hur artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tillämpas på ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet.
- 67 Det ska i det avseendet påpekas att bevisbördereglererna i denna bestämmelse inte är tillämpliga vid den tidpunkten då den kvinnliga arbetstagaren begär en ändring av sina arbetsuppgifter eller, som i det nationella målet, ansöker om en ekonomisk förmån för risker under amningsperioden, vilket kräver att det görs en bedömning av riskerna med hennes arbete i enlighet med artikel 4.1 i direktiv 92/85. Det är först i ett senare skede, då ett beslut avseende denna riskbedömning bestrids av arbetstagaren vid en nationell domstol eller annan behörig myndighet som nämnda regler blir tillämpliga.
- 68 Efter detta klagörande kan det konstateras att det enligt artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ankommer på den arbetstagare som anser sig förfördelad på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på henne att vid domstol eller annan behörig myndighet lägga fram fakta eller bevisning som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 juli 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punkt 29).
- 69 I ett fall som det förevarande innebär detta att det åligger den berörda arbetstagaren att vid den hänskjutande domstolen eller annan behörig myndighet i den aktuella medlemsstaten lägga fram fakta eller bevisning som kan visa att bedömningen av riskerna med hennes arbete inte har utförts i enlighet med artikel 4.1 i direktiv 92/85 och att hon därför har diskriminerats.
- 70 Det är endast om den berörda arbetstagaren har lagt fram sådana fakta eller sådan bevisning som bevisbördan blir omvänd och svaranden måste bevisa att principen om icke-diskriminering inte har åsidosatts (se, för ett liknande resonemang, dom av den 21 juli 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punkt 30).
- 71 Vad beträffar det nu aktuella fallet förefaller det som om det i den skrivelse som getts in av Elda Otero Ramos, vilken är undertecknad av hennes närmaste chef, det vill säga chefen för akutavdelningen vid CHU, anges – åtföljt av en motivering – att hennes arbete medför fysiska, kemiska, biologiska och psykosociala risker för amningen. Skrivelsen förefaller således motsäga resultaten av den bedömning av riskerna med hennes arbete som låg till grund för INSS beslut och som Elda Otero Ramos har bestritt.
- 72 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkterna 46 och 47 i sitt förslag till avgörande, innehåller inte de handlingar som låg till grund för nämnda riskbedömning någon motiverad förklaring till hur man kommit fram till slutsatserna i dem.
- 73 Vid sådana förhållanden finner domstolen a priori att den skrivelse som getts in av Elda Otero Ramos utgör bevisning som kan styrka att det vid bedömningen av riskerna med hennes arbete inte gjordes någon särskild undersökning som tog hänsyn till hennes individuella situation och att – såsom framgår av punkt 51 ovan – riskbedömningen således inte uppfyllde kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85. Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen – som är ensam behörig att i enlighet med nationella processuella bestämmelser bedöma de faktiska omständigheterna i det enskilda fallet och vilken bevisning som är relevant – att kontrollera om så faktiskt är fallet.
- 74 Det ankommer följaktligen på svaranden att bevisa att riskbedömningen enligt artikel 4 i direktiv 92/85 har utförts i enlighet med kraven i den bestämmelsen. Handlingar såsom ett utlåtande från arbetsgivaren enligt vilket ett arbete är klassat som ”riskfritt”, i kombination med ett utlåtande enligt vilket den berörda arbetstagaren är ”arbetsförmögen” – utan att några förklaringar lämnats till stöd

för dessa slutsatser – kan nämligen inte i sig anses medföra en icke motbevisbar presumtion för att så är fallet. Annars skulle både artikel 4 i direktiv 92/85 och bevisbördereglerna i artikel 19 i direktiv 2006/54 förlora sin ändamålsenliga verkan.

- 75 Härtill kommer att bevisbördereglerna är tillämpliga med avseende på artikel 5 i direktiv 92/85. I synnerhet gäller att i den mån en ammande arbetstagare har ansökt om att beviljas ledighet för hela den period som är nödvändig för att skydda sin säkerhet eller hälsa, och lägger fram omständigheter som tyder på att det inte var möjligt att vidta de skyddsåtgärder som anges i artikel 5.1 och 5.2 i direktiv 92/85, det vill säga att ändra den berörda arbetstagarens arbetsförhållanden eller att ge henne andra arbetsuppgifter, ankommer det på arbetsgivaren att visa att det var tekniskt eller objektivt möjligt att vidta dessa åtgärder och att detta rimligen kunde krävas.
- 76 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra, den tredje och den fjärde frågan besvaras enligt följande. Artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tolkas på så sätt att i ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet ankommer det på den berörda arbetstagaren att visa på omständigheter som tyder på att bedömningen av riskerna med hennes arbete inte har utförts i enlighet med kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85 och som således ger anledning att anta att det förekommit direkt könsdiskriminering, i den mening som avses i direktiv 2006/54. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera om så är fallet. Det ankommer följaktligen på svaranden att bevisa att riskbedömningen enligt artikel 4 i direktiv 92/85 har utförts i enlighet med kraven i den bestämmelsen och att icke-diskrimineringsprincipen således inte har åsidosatts.

Rättegångskostnader

- 77 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

- 1) Artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ska tolkas på så sätt att den är tillämplig på ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet, där en kvinnlig arbetstagare vid en nationell domstol eller annan behörig myndighet bestrider bedömningen av riskerna med hennes arbete av det skälet att den inte har utförts i enlighet med artikel 4.1 i artikel 4.1 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.
- 2) Artikel 19.1 i direktiv 2006/54 ska tolkas på så sätt att i ett fall som det som är aktuellt i det nationella målet ankommer det på den berörda arbetstagaren att visa på omständigheter som tyder på att bedömningen av riskerna med hennes arbete inte har utförts i enlighet med kraven i artikel 4.1 i direktiv 92/85 och som således ger anledning att anta att det förekommit direkt könsdiskriminering, i den mening som avses i direktiv 2006/54. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera om så är fallet. Det ankommer följaktligen på svaranden att bevisa att riskbedömningen enligt artikel 4 i direktiv 92/85 har utförts i enlighet med kraven i den bestämmelsen och att icke-diskrimineringsprincipen således inte har åsidosatts.

Underskrifter