



Kontakty z Mediami i  
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej  
**KOMUNIKAT PRASOWY nr 134/18**

Luksemburg, 19 września 2018 r.

Wyrok w sprawie C-41/17

Isabel González Castro/ Mutua Umivale, Prosegur España SL et Instituto  
Nacional de la Seguridad Social (INSS)

**Należy przyjąć, że pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły i pracownice karmiące piersią, które wykonują pracę zmianową obejmującą częściowo porę nocną, wykonują pracę nocną i korzystają ze szczególnej ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą wiązać się z tą pracą**

Isabel González Castro jest zatrudniona jako pracownik ochrony przez Prosegur España SL. W listopadzie 2014 r. urodziła syna, którego karmiła piersią. Od marca 2015 r. I. González Castro wykonuje obowiązki w centrum handlowym w ramach ośmiogodzinnego dnia pracy według rotacyjnego systemu pracy zmianowej, której część obejmuje porę nocną. Pracownica ta domagała się zawieszenia swojej umowy o pracę oraz przyznania jej przewidzianego przez ustawodawstwo hiszpańskie świadczenia pieniężnego z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią. W związku z tym zwróciła się do Mutua Umivale (prywatnego towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych o celu niezarobkowym, obejmującego ryzyko związane z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi) o wydanie jej zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego istnienie w miejscu pracy ryzyka w okresie karmienia piersią. Ponieważ jej wniosek spotkał się z odmową, I. González Castro złożyła odwołanie, które również rozstrzygnięto odmownie. Wobec tego zaskarżyła to rozstrzygnięcie przed Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższym sądem Galicji, Hiszpania).

Dyrektywa 92/85 w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią<sup>1</sup> stanowi w szczególności, że te pracownice nie są zobowiązane do wykonywania pracy nocnej w czasie ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka, pod warunkiem przedłożenia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego, że jest to niezbędne dla ich zdrowia i bezpieczeństwa. Dyrektywa 2006/54 w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>2</sup> przewiduje z kolei odwrócenie ciężaru dowodu. Tym samym, jeżeli osoba, która uzna się za poszkodowaną z powodu niezastosowania do niej zasady równego traktowania, uprawdopodobni przed sądem lub innym właściwym organem okoliczności pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji – do pozwanego należeć będzie udowodnienie, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

Właśnie w tym kontekście Tribunal Superior de Justicia de Galicia przedłożył Trybunałowi Sprawiedliwości pytania prejudycjalne. W pierwszej kolejności wniósł on o wykładnię pojęcia „pracy nocnej” w rozumieniu dyrektywy 92/85 w sytuacji, gdy ta praca łączy się z pracą zmianową. W drugiej kolejności wspomniany sąd wyraził wątpliwości co do tego, czy ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy I. González Castro została prawidłowo przeprowadzona i czy w rzeczywistości istnieje zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia. Zmierza on zatem do ustalenia, czy w tym kontekście należy zastosować przepisy dotyczące odwrócenia ciężaru dowodu

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. 1992, L 348, s. 1 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 2, s. 110).

<sup>2</sup> Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedredagowana) (Dz.U. 2006, L 204, s. 23).

przewidziane w dyrektywie 2006/54, a jeśli tak, to czy to do zainteresowanej pracownicy, czy też do strony pozwanej, czyli pracodawcy lub organu odpowiedzialnego za wypłacenie świadczenia z tytułu ryzyka w okresie karmienia piersią, należy wykazać, że dostosowanie warunków pracy lub zmiana stanowiska pracy danej pracownicy nie są technicznie lub obiektywnie możliwe lub nie można ich racjonalnie wymagać.

**W dzisiejszym wyroku Trybunał orzekł po pierwsze, że dyrektywa 92/85 znajduje zastosowanie do sytuacji, w której zainteresowana pracownica wykonuje pracę zmianową, w ramach której wyłącznie część swoich obowiązków wykonuje w porze nocnej.** Trybunał zauważył przede wszystkim, że dyrektywa 92/85 nie zawiera żadnego uściślenia co do dokładnego zakresu pojęcia „pracy nocnej”. Stwierdził, że z przepisów ogólnych dyrektywy 2003/88 w sprawie organizacji czasu pracy<sup>3</sup> wynika, iż pracownicę, która wykonuje pracę zmianową, w ramach której wyłącznie część swoich obowiązków wykonuje w porze nocnej, należy uznać za wykonującą pracę podczas „pory nocnej”, a tym samym należy przyjąć, że jest „pracownikiem wykonującym pracę w porze nocnej”. Trybunał orzekł, że szczegółowych norm dyrektywy 92/85 nie należy interpretować ani w sposób mniej korzystny od przepisów ogólnych dyrektywy 2003/88, ani w sposób sprzeczny z celem dyrektywy 92/85, jakim jest wzmocnienie ochrony zapewnianej pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, i pracownikom karmiącym piersią. Trybunał dodał, że aby skorzystać z tej ochrony w ramach pracy nocnej, zainteresowana pracownica musi przedłożyć zaświadczenie lekarskie potwierdzające taką konieczność z punktu widzenia jej bezpieczeństwa lub zdrowia. Tribunal Superior de Justicia de Galicia powinien ustalić, czy taka sytuacja zachodzi w rozpatrywanej sprawie.

**Po drugie, Trybunał orzekł, że reguły dotyczące odwrócenia ciężaru dowodu ustanowione w dyrektywie 2006/54 znajdują zastosowanie do sytuacji takiej jak sytuacja I. González Castro, gdy zainteresowana pracownica przedstawia okoliczności mogące sugerować, że ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy nie zawierała konkretnej analizy, uwzględniającej jej indywidualną sytuację, a tym samym pozwalające domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na płeć w rozumieniu tej dyrektywy.** W tym względzie Trybunał podkreślił, że w zakresie, w jakim dyrektywa 92/85 stanowi, iż pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły i pracownice karmiące piersią wykonujące pracę w porze nocnej są uprawnione do zwiększonej ochrony przed szczególnym zagrożeniem, z jakim może się wiązać wykonywanie takiej pracy, ocena zagrożenia występującego na stanowisku pracy tych pracownic nie może podlegać mniej rygorystycznym wymogom niż wymogi mające zastosowanie w ramach systemu ogólnego ustanowionego na mocy tej dyrektywy, który określa działania, jakie należy podjąć w odniesieniu do wszystkich rodzajów działalności mogących wiązać się ze szczególnym ryzykiem dla tych pracownic. Trybunał dodał, że ocena ta musi obejmować konkretną analizę, uwzględniającą indywidualną sytuację pracownicy w celu ustalenia, czy zdrowie lub bezpieczeństwo pracownicy lub jej dziecka są zagrożone. W przypadku braku takiej analizy doszłoby do mniej korzystnego traktowania kobiety w związku z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85, co stanowiłoby dyskryminację bezpośrednią ze względu na płeć w rozumieniu dyrektywy 2006/54, pozwalającą zastosować odwrócenie ciężaru dowodu. Trybunał stwierdził, że wydaje się, iż ocena zagrożeń występujących na stanowisku pracy I. González Castro nie obejmowała takiej konkretnej analizy i że zainteresowana była dyskryminowana. Do Tribunal Superior de Justicia de Galicia należy ustalenie, czy tak faktycznie jest. Gdyby tak było, to do strony pozwanej będzie należało udowodnienie, że I. González Castro nie była dyskryminowana.

---

**UWAGA:** Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

---

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.*

---

<sup>3</sup> Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.  
Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793