

C-678/23. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2023. november 14.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Curtea de Apel Iași (Románia)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2023. október 10.

Fellebbező a fellebbezési eljárásban és felperes:

JU

Ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban és alperes:

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Az alapeljárás tárgya

A Tribunalul Iași (Jászvásár megyei törvényszék, Románia) – a Spitalul Clinicul de Pneumoftiziologie Iași alperesnek a JU munkahelyének 2007-től kezdődően a „különleges munkakörülmények” kategóriájába történő besorolására és a társadalombiztosítási járulék-különbözet megfizetésére kötelezése iránt a JU által előterjesztett keresetet elutasító – ítélete ellen előterjesztett fellebbezés.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az EUMSZ 267. cikkén alapuló kérelem, amelynek tárgyát a 89/391 irányelv 9. cikkének és 11. cikke (6) bekezdésének az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (1) bekezdésével és 47. cikkével összefüggésben történő értelmezése képezi.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1) Ellentétes-e a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391 tanácsi irányelv 9. cikkével és 11. cikkének (6) bekezdésével az olyan kötelező nemzeti szabályozás és gyakorlat, amelynek értelmében a munkavállalók nem folyamodhatnak közvetlenül a munkahelyi biztonság- és egészségvédelemért felelős hatóságokhoz, ha úgy vélik, hogy a munkáltató által megtett intézkedések és alkalmazott eszközök nem megfelelőek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem biztosításához, és nem indíthatnak keresetet bíróság előtt, ha úgy vélik, hogy a munkáltatók a már ledolgozott munkaidőre és a munkaviszony jövőbeni időtartamára vonatkozóan sem tettek eleget a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe történő besorolására vonatkozó kötelezettségeiknek?

2) Vertikális közvetlen hatállyal bír-e a 89/391 irányelv 11. cikkének (6) bekezdése, és az az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (1) bekezdésével és 47. cikkével összefüggésben a bírói jogvédelemhez való jogot keletkeztet-e a munkavállalók számára abban az esetben, ha nem tesznek eleget a jogszabályokban meghatározott kötelezettségeiknek azok, akiknek a törvény szerint ez feladatuk volna?

A hivatkozott európai uniós jogi rendelkezések

A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv 9. cikkének (1) és (2) bekezdése, valamint 11. cikkének (6) bekezdése;

Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (1) bekezdése és 47. cikke.

A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések

A nyugdíjágazatra vonatkozó, 2001. április 1-jéig hatályos nemzeti szabályozás, a Legea nr. 27/1966 (27/1966. sz. törvény) három munkahely kategóriát szabályozott: a [munkavállalókat] rendes munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe, a II. sz. munkák csoportjába, valamint az I. sz. munkák csoportjába sorolt munkahelyek kategóriáit. Ezen időpontot követően a nyugdíjakra vonatkozó új szabályozás, a 19/2000. sz. törvény a korábbi kategóriákat más új kategóriákkal helyettesítette, azaz a [munkavállalókat] rendes munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek, a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek, valamint a [munkavállalókat] különös munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe sorolt munkahelyek kategóriáival. E besorolást a munkahelyeknek a [munkavállalókat] különös munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe történő besorolásáról szóló Legea nr. 226/2006 (226/2006. sz. törvény) is megtartotta.

Az erre vonatkozó szabályozás alapján a [munkavállalókat] különleges vagy különös munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyként való besorolás az érintetteknek meghatározott gazdasági előnyöket biztosít, közelebbről a nyugdíj szempontjából releváns pontok megemelését 25 és 50%-kal az e körülmények közötti foglalkoztatás időtartamára. Emellett a különös munkakörülmények[nek] [kitéve] legalább 25 év szolgálati időt teljesítő munkavállalók 15 év karkedvezményt kaptak az öregségi nyugdíjból a nyugdíjakra vonatkozó szabályozás által általánosan előírt életkorhoz képest.

A [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe való besorolás szempontjait és eljárását eredetileg a Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 (261/2001. sz. kormányhatározat) határozta meg. E kormányhatározat 2. cikke értelmében a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe való besorolás szempontjai lényegében a munkakörnyezetben jelen lévő káros fizikai jellegű (zaj, rezgés, elektromágneses hullámok, nyomás, ionizáló sugárzás, hősugárzás, el nem nyelt jelentős lézersugárzás), valamint kémiai és biológiai jellegű, a munkavédelemre vonatkozó általános szabályok által meghatározott hatóanyagok/tényezők, amelyek az e szabályok által engedélyezett határokon kívül esnek; a szervezetnek az e káros hatóanyagok/tényezők által kifejtett hatásra adott különös válasza, amelyet a behatás és/vagy biológiai hatás mérőszámai, valamint az elmúlt 15 évben a munkahelyen regisztrált foglalkozási megbetegedések jeleznek.

Ami az eljárást illeti, a besorolásra irányuló eljárás azzal indul, hogy a munkáltató a szakszervezetekkel és a munkavállalók képviselőivel együtt meghatározza a szóban forgó munkahelyeket, majd a munkaügyekért felelős területi szervek által műszaki és orvosi szakvélemények alapján lefolytatott ellenőrzéssel folytatódik.

E kormányhatározat 4. cikke meghatározza, hogy mely dokumentumok szükségesek a területi munkaügyi felügyelőség [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe való besorolásra vonatkozó engedélyének megszerzéséhez, és úgy rendelkezik, hogy az említett engedély legfeljebb 3 évre szól, és meghosszabbítható.

Ezt követően a Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 (246/2007. sz. kormányhatározat) lehetővé tette a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe való besorolásra vonatkozó, a 261/2001. sz. kormányhatározat rendelkezései szerint megadott engedélyek megújítását, és meghatározta az arra vonatkozó eljárást.

E kormányhatározat 2. cikkének (1) bekezdése értelmében a területi munkaügyi felügyelőség a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe való besorolásra vonatkozó engedélyt a munkáltató jogi képviselője vagy az általa felhatalmazott más személy és a képviseletet ellátó szakszervezetek képviselői, illetve adott esetben a munkavállalók képviselői által aláírt, a határozat hatálybalépésétől számított legfeljebb 30 napon belül benyújtott

kérelemére megújítja. A kérelemhez csatolni kell a káros hatóanyagok/tényezők munkahelyen való jelenlétére vonatkozó, az engedéllyel rendelkező laboratóriumok által készített és a foglalkozási expozíciós határértékeknek a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe besorolt munkahelyeken történő túllépését tanúsító jelentéseket, valamint a munkavállalók egészsége és biztonsága szintjének javítását biztosító megelőzési és védelmi tervet.

A kormányhatározat 4. cikke lehetővé teszi, hogy a munkáltatók jogorvoslati kérelmet terjesszenek elő: „Azok a munkáltatók, akiknek a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe való besorolására vonatkozó engedélyt nem újították meg, a közzétételétől számított 15 napon belül panaszt nyújthatnak be a munkaügyi felügyelőséghez, amely 30 napon belül határozatot hoz, vagy a jogszabályoknak megfelelően közvetlenül az illetékes bírósághoz fordulhatnak.”

Az engedélyek megújításának lehetőségét a későbbi 1622/2008. sz. kormányhatározat és 1014/2015. sz. kormányhatározat szabályozta.

A *Legea securității și sănătății în muncă* nr. 319/2006 (a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 319/2006. sz. törvény) 89/391 irányelv 9. és 11. cikkét átültető 12. és 18. cikke.

12. cikk: „(1) A munkáltatót a következő kötelezettségek terhelik:

- a) a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó kockázatértékelésnek többek között a különleges kockázatokra érzékeny csoportok vonatkozásában történő elvégzése és megtartása;
- b) a meghozandó védintézkedésekre és adott esetben az alkalmazandó védőeszközökre vonatkozó döntés meghozatala;

[...]

(2) A munkaügyi, társadalmi szolidaritási és családjogi miniszter a vállalkozások méretétől és tevékenységének jellegétől függően rendeletben állapítja meg az (1) bekezdésben meghatározott dokumentumok elkészítését illetően a vállalkozások különböző kategóriáit terhelő kötelezettségeket.”

A 18. cikk (7) bekezdése: „A munkavállalók biztonsága és egészségvédelme területén sajátos feladatokat ellátó munkavállalói képviselők és/vagy a munkavállalók az illetékes hatóságokhoz fordulhatnak, ha úgy vélik, hogy a munkáltató által meghozott intézkedések és alkalmazott eszközök nem megfelelők a munkahelyi biztonság és egészségvédelem biztosításához.”

Az Înalta Curte de Casație și Justiție (legfelsőbb semmítő- és ítélszék, Románia) által hozott, az ítélezési gyakorlat egységesítésére irányuló felülvizsgálati kérelmet (úgynevezett törvény nevében benyújtott keresetet) elbíráló 2016. május

23-i 12. sz. kötelező erejű határozat megállapította, hogy „a [...] 19/2000. sz. törvény 19. cikkének, a [...] 263/2010. sz. törvény 29. cikke (1) bekezdésének a [...] 261/2001. sz. kormányhatározattal és [...] a [munkavállalókat] különleges munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe való besorolására vonatkozó engedélyek megújításának eljárásáról szóló, később módosított és kiegészített 246/2007. sz. kormányhatározattal összefüggésben értelmezett rendelkezéseinek értelmezése és alkalmazása alapján sem a munkavállalóknak a különleges munkakörülmények közötti, 2001. április 1-jét követő munkavégzése megállapításához fűződő joga tárgyában, sem pedig a munkáltatók arra történő kötelezése iránt nem terjeszthető elő kereset, hogy ilyen munkakörülményekkel jellemzett munkahelyként sorolják be az adott munkahelyet, amikor ez utóbbiak nem szerezték meg vagy adott esetben nem újították meg az e munkakörülményekkel jellemzett munkahelyként való besorolásra vonatkozó engedélyeket”.

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 A felperes tüdőgyógyászatra szakosodott általános orvosként több mint 30 éve az ügy alperese, a Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași (tüdőgyógyászatra és légzőszervi megbetegedésekre szakosodott jászvásári kórház és klinika; a továbbiakban: kórház), államilag finanszírozott férőhelyekkel és jogi személyiséggel rendelkező, valamint a helyi közigazgatási hatóság felügyelete alá tartozó egészségügyi intézmény alkalmazásában áll. A felperest az 1989. július 1. és 2001. március 31. közötti időszakban a II. sz. munkák csoportjába sorolták be, majd tevékenységét 2001. április 1-jétől 2006. december 31-ig a „különleges munkakörülmények” kategóriájába sorolták be.
- 2 A felperes azt állítja, véletlenül tudomást szerzett arról, hogy a különleges munkakörülmények között végzett tevékenysége után 2007 óta nem fizették meg a társadalombiztosítási járulékokat. Azt állítja, hogy eddig a munkahelye, a körülményei, az őt érintő kockázatok és szakmai kötelezettségei sem változtak.
- 3 A felperes ilyen körülmények között keresetet terjesztett a Tribunalul Iași (jászvásári törvényszék) elé, amelyben azt kérte, hogy a Tribunalul Iași (jászvásár megyei törvényszék) munkáltatóját, a kórházat kötelezze az általa végzett tevékenységnek 2007-től kezdődően a különleges munkakörülmények [kategóriájába] történő besorolására és a társadalombiztosítási járulék-különbözet megfizetésére.
- 4 A felperes a munkáltató gondatlanságára vagy rosszhiszeműségére hivatkozik, mivel az nem kezdeményezte a felperes által végzett tevékenységnek 2007-től kezdődően a különleges munkakörülmények [kategóriájába] történő besorolására vonatkozó engedély megújítására irányuló eljárást.
- 5 A Tribunalul Iași (Jászvásár megyei törvényszék) elutasította a keresetet, és úgy ítélte meg, az alperes nem kötelezhető a felperes munkájának a különleges munkakörülmények [kategóriájába] történő besorolására, amennyiben nem

követte a szükséges engedély megújítására vonatkozóan a jogszabályban előírt eljárást. Az elsőfokú bíróság – az alperesnek az általa a közegészségügyi hatóságoknál és a munkaügyi felügyelőségénél végzett szükséges tevékenységekre vonatkozó érveit elutasítva – rámutat arra, hogy ha az alperes az illetékes szervektől semmilyen választ nem kapott volna, lehetősége lett volna arra, hogy engedély megadására vonatkozó kötelezettségük teljesítésének kikényszerítése céljából keresetet indítson velük szemben.

- 6 A felperes a Tribunalul Iași (Jászvásár megyei törvényszék) ezen ítélete ellen jogorvoslati kérelmet terjesztett a Curtea de Apel Iași (jászvásári ítélőtábla, Románia), a kérdést előterjesztő bíróság elé.
- 7 Az Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (jászvásári területi munkaügyi felügyelőség, Románia) a kérdést előterjesztő bíróság megkeresésére közölte, hogy a munkáltató kórház 90 napon belül nem nyújtotta be a szükséges dokumentumokat, következésképpen a jászvásári területi munkaügyi felügyelőség nem adott új engedélyt az alperes által megjelölt munkahelyek különleges körülmények [kategóriába] történő besorolására. A jászvásári területi munkaügyi felügyelőség ezenkívül emlékeztet arra, hogy a 246/2007. sz. kormányhatározat révén kizárólag a jogalkotási aktus elfogadásának időpontja előtt meglévő engedélyek meghosszabbítása érhető el, új engedélyek kiadása nem.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 8 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a keresetet elutasító ítélet ellen előterjesztett fellebbezés tárgyában hozandó határozat kizárólag az államnak a 89/391 irányelv 9. cikkével összefüggésben értelmezett 11. cikkének (6) bekezdésében foglalt rendelkezések átültetésével kapcsolatos mérlegelési mozgásteret értelmének és terjedelmének meghatározásától függ.
- 9 Valamely tevékenységnek a különleges munkakörülmények [kategóriájába] történő besorolása a foglalkozási megbetegedés kockázati tényezői alapján történik, és olyan káros hatóanyagok/tényezők jelenlétét feltételezi, amelyek közép- vagy hosszú távon közvetlenül érintik a munkavállalók szervezetét.
- 10 Az ilyen körülmények között munkát végző munkavállalók e hatások ellensúlyozása érdekében többletpihenésre jogosultak, és az öregségi nyugdíj rövidebb szolgálati idő után illeti meg őket. A munkáltató számára viszont a tevékenység különleges munkakörülmények [kategóriájába] történő besorolása a különleges körülmények között munkát végző munkavállalók vonatkozásában további adóterhet, pontosabban nagyobb mértékű társadalombiztosítási járulékot eredményezett.
- 11 A munkakörülmények besorolása a munkáltató feladata, aki a munkaügyi felügyelőség által kiadott engedély alapján, a biztonságot és egészséget fenyegető kockázatok technikai értékelésére irányuló adminisztratív eljárás keretében, a képviselőt ellátó szakszervezetekkel vagy adott esetben a munkavállalók

képviselőivel együtt hoz döntést. Azok a munkáltatók, amelyek nem kaptak [a munkavállalókat] különleges körülményeknek [kitevő] munkahelyként való besorolásra vonatkozó engedélyt, a közléstől számított 15 napon belül panaszt nyújthattak be a munkaügyi felügyelőséghez, amelynek 30 napon belül kellett határozatot hoznia.

- 12 A 246/2007. sz. kormányhatározat pedig kizárólag a besorolásra vonatkozó engedélyek megújításának lehetőségét írta elő, amelyet csak az olyan munkáltatók számára ismert el, amelyek a [munkavállalókat] különleges körülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe történő besorolására vonatkozóan érvényes engedéllyel rendelkeztek, és amelyek az ezen időpontig meghozott intézkedések révén nem gondoskodtak a munkakörülmények megfelelővé tételéről. 2007. március 9., vagyis a 246/2007. sz. kormányhatározat hatálybalépésének napja után már nem adható ki a [munkavállalókat] különleges körülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe történő besorolásra vonatkozó engedély, csak a már kiadott engedélyek fokozatos megújítása lehetséges.
- 13 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy bár a 89/391 irányelv 11. cikkének (6) bekezdését a nemzeti jogba átültető szabály, vagyis a 319/2006. sz. törvény 18. cikkének (7) bekezdése kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a munkavállalónak jogában áll bármely illetékes hatóságnál ellenőrizni, hogy a munkáltató által meghozott intézkedések és az általa alkalmazott eszközök megfelelők-e a munkahelyi biztonság és egészségvédelem biztosításához, a munkavállalókat közép- és hosszú távon érintő foglalkozási kockázatok értékelésére vonatkozó másodlagos jogi szabályozás az említett szabályt nem vette át. Következésképpen a nemzeti jogban a munkavállalók és a szakszervezeti képviselők sem rendelkeznek semmilyen eljárási eszközzel arra, hogy a káros hatóanyagok/tényezők létezését és intenzitását illetően a munkahely ellenőrzését vagy vizsgálatát kérjék, vagy hogy a [munkavállalókat] különleges körülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe történő besorolással kapcsolatban kiegészítő jogi védelmet kérjenek. A jogszabályi rendelkezések értelmében az állami hatóság általi elutasítást a munkaügyi felügyelőségnél vagy közvetlenül az illetékes bíróság előtt kizárólag az olyan munkáltató támadhatja meg, amelynek a [munkavállalókat] különleges körülmények[nek] [kitevő] munkahelyek körébe történő besorolásra vonatkozó engedélyt nem újították meg.
- 14 A nemzeti szabályozás ezen értelmezése kötelező érvényű az ítélkezési gyakorlat Înalta Curte de Casație și Justiție (legfőbb semmítő- és ítélőszék) általi egységesítésére irányuló felülvizsgálati kérelem előterjesztését követően meghozott 12/2016. sz. határozat értelmében, amelyben az Înalta Curte de Casație și Justiție (legfőbb semmítő- és ítélőszék) megállapította, hogy: „Ha az engedély kiadásának szakasza nem megújítható engedély kiadásával zárult, a 246/2007. sz. kormányhatározatban, [...] és az 1.014/2015. sz. kormányhatározatban a munkahely újraértékelésére irányuló eljárás megindítására vonatkozóan előírt feltételek sem teljesülnek, figyelemmel arra a kifejezett megállapításra, amely szerint az újraértékelési eljárás kizárólag a besorolásra engedéllyel rendelkező létesítményekre vonatkozik. Következésképpen a munkahely

besorolása/újraértékelése tárgyában történő döntéshozatal meghaladja a rendes bíróság hatáskörét, mivel a jogalkotó ebben a helyzetben nem általános jogi eszközt hozott létre, amikor felhatalmazta a bíróságot arra, hogy gyakorolja az érintett eljárás közigazgatási szervének hatáskörét (a műszaki-tudományos és orvostudományi megállapítást, valamint a munkahely különleges/különös munkakörülmények [kategóriájába] való besorolhatóságára vonatkozó engedélyt illetően).”

- 15 A Curtea Constituțională (alkotmánybíróság, Románia) megerősítette ezt az értelmezést, amikor megállapította, hogy a Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (az állami nyugdíjak és egyéb társadalombiztosítási jogosultságok rendszeréről szóló 19/2000. sz. törvény) 20. cikkének (2) és (3) bekezdésében, a Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale (a [munkavállalókat] különös munkakörülmények[nek] [kitevő] munkahelyként való besorolásról szóló 226/2006. sz. törvény) 1. cikkének (1) és (2) bekezdésében, valamint 2. cikkének (2) bekezdésében és a Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (az állami nyugdíjak egységes rendszeréről szóló 263/2010. sz. törvény) 30. cikke (1) bekezdésének e) pontjában foglalt rendelkezések – az Înalta Curte de Casație și Justiție (legfőbb semmítő- és ítélőszék), az ítélkezési gyakorlat egységesítését szolgáló felülvizsgálati kérelemnek a 2016. május 23-i 12. sz. határozattal történő elbírálására hatáskörrel rendelkező tanácsa által követett értelmezés szerint – alkotmányosak.
- 16 Habár az Înalta Curte de Casație și Justiție (legfőbb semmítő- és ítélőszék) által alkalmazott kötelező érvényű értelmezés szerint a nemzeti szabályozás alkalmazása nem vált ki vitát a nemzeti ítélkezési gyakorlatban, a kérdést előterjesztő bíróság mint a jelen ügyben végső fokon eljáró bíróság kétségeket táplál a nemzeti gyakorlatnak az uniós szinten alkalmazandó, elsőbbséget élvező rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségét illetően. E tekintetben a munkahelyeknek a munkakörülmények [kategóriába] való besorolás céljából történő kezdeti értékelésére vonatkozó rövid határidők az engedély meghosszabbítására irányuló eljárás kizárólagos bevezetésével és az Înalta Curte de Casație și Justiție (legfőbb semmítő- és ítélőszék) által alkalmazott, a Curtea Constituțională (alkotmánybíróság) határozatával megerősített megszorító értelmezéssel együtt a gyakorlatban azt eredményezték, hogy a munkavállalóknak a különleges munkafeltételek elismeréséből eredő jogszerű előnyök megszerzése céljából egyáltalán nincs lehetőségük jogorvoslati kérelmet előterjeszteni.
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság a 319/2006. sz. törvény 89/391 irányelv 9. cikkének rendelkezéseit átültető 12. cikkét illetően megjegyzi, hogy a munkáltatóknak a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatokkal kapcsolatos kötelezettségei nem kapcsolódtak a munkakörülmények vállalkozás szintjén történő valósághű és pontos besorolásának kötelezettségéhez, és hogy egyetlen későbbi másodlagos jogszabály sem határozta meg a foglalkozási kockázatok értékelésére és ellenőrzésére vonatkozó kötelezettségek munkavállalók egészségét

fenyegető súlyos kockázatokat magában foglaló vállalkozások általi megsértésének joghatásait.

- 18 Az Európai Unió Bírósága a munkahelyek öregségi nyugdíj megállapítása céljából történő besorolásával kapcsolatos két jogvitára vonatkozó Podilă és társai ítéletben (C-133/17 és C-134/17) megállapította, hogy az EK-Szerződés 114. cikkének (3) bekezdését, az EUMSZ 151. és EUMSZ 153. cikket, valamint a 89/391 irányelv rendelkezéseit úgy kell értelmezni, hogy azok nem alkalmazhatók az olyan nemzeti szabályozás tekintetében, mint az alapügy tárgyát képező szabályozás, amely olyan szigorú határidőket és olyan eljárásokat állapít meg, amelyek nem teszik lehetővé, hogy a nemzeti bíróságok felülvizsgálják vagy megállapítsák a munkavállalók tevékenységének különféle kockázati csoportba való besorolását, amelynek alapján e munkavállalók öregségi nyugdíját számítják. A jelen ügy tárgyát azonban nem a nyugdíjjogosultság meghatározása, hanem a felperes által végzett tevékenység keretében a különleges munkakörülményeket jellemző foglalkozási kockázatok elismerése képezi, és a felperesnek a nemzeti szabályozásnak és gyakorlatnak megfelelően a múltra és a jövőre nézve sincs lehetősége bírósághoz fordulni.
- 19 A kérdést előterjesztő bíróság a második kérdést illetően annak tisztázását kéri, hogy vertikális hatállyal bír-e a 89/319 irányelv 11. cikkének (6) bekezdése, pontosabban, hogy a szabály feltétlen, teljes és pontos, valamint a vitatott jogviszonyra közvetlenül alkalmazható-e. Az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve – a munkakörülmények [kategóriájába] történő besorolásra vonatkozó szabályozás rendkívül korlátozó jellegére tekintettel – megakadályozza az e szabályozás felperes által kért értelemben történő alkalmazását. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor egyetlen olyan nemzeti jogforrást sem jelölt meg, amely lehetővé tenné az irányelv szövegében előírt eredmény elérését.
- 20 Még ha feltételezzük is, hogy a 89/391 irányelv 11. cikkének (6) bekezdésében foglalt szabály megfelel a vertikális közvetlen hatálynak való minősítés ítélkezési gyakorlatban meghatározott kritériumainak, az a bíróság előtti hatékony jogorvoslat elismeréséhez nem tűnik elegendőnek, ha az ügyben nem nyer megállapítást az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének – a munkavállalónak az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogát rögzítő – (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett 47. cikkében foglalt rendelkezések alkalmazhatósága. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint tehát a pártatlan bíróság előtti hatékony jogorvoslatához való jog – a Charta 47. cikkének (1) bekezdéséből kitűnően – azt feltételezi, hogy az arra hivatkozó személy az uniós jog által biztosított jogokkal és szabadságokkal rendelkezzen.