

**Kohtuasi C-678/23**

**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1**

**Saabumise kuupäev:**

14. november 2023

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Curtea de Apel Iași (Iași apellatsioonikohus, Rumeenia)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

10. oktoober 2023

**Apellant:**

JU

**Vastustaja:**

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologia Iași

---

**Põhikohtuasja ese**

Apellatsioonkaebus, mis esitati Tribunalul Iași (Iași esimese astme kohus, Rumeenia) otsuse peale, millega lükati tagasi hagi, millega apellant JU nõudis, et vastustajat Spitalul Clinicul de Pneumoftiziologia Iași (Iași pulmonoloogia ja hingamisteede patofüsioloogia kliinikum) kohustataks alates 2007. aastast klassifitseerima tema töökohta sellele vastavasse kategooriasse „erandlikes tingimustes töökohad“ ja tasuma sotsiaalkindlustusmaksete vahe.

**Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus**

ELTL artikli 267 alusel palutakse tõlgendada direktiivi 89/391 artiklit 9 ja artikli 11 lõiget 6 koostoimes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 1 ja artikliga 47.

## Eelotsuse küsimused

1. Kas nõukogu direktiivi 89/391 töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta artikliga 9 ja artikli 11 lõikega 6 on vastuolus riigisisised imperatiivsed õigusnormid ja tavad, mille toimet ei ole töötajatel õigust esitada otse kaebust tervishoiu ja -ohutuse kaitse eest vastutavale ametiasutusele, kui nad leiavad, et tööandja võetavad meetmed ja kasutatavad vahendid ei ole tervishoiu ja -ohutuse kindlustamiseks piisavad, ja nad ei või esitada kohtule hagi, kui nad leiavad, et tööandjad ei ole täitnud oma kohustusi seoses töökoha liigitamisega töökohaks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimusega, ei seoses juba töötatud ajavahemikuga ega töösuhte perioodiga tulevikus?

2. Kas direktiivi 89/391 artikli 11 lõikel 6 on vahetu vertikaalne vahetu õiguspõhine ja kas koostoimes Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 lõikega 1 ja artikliga 47 tekib töötajatel õigus kohtulikule kaitsele juhul, kui vastutavad ametiasutused ei täida neile seadusega pandud kohustusi?

## Viidatud liidu õiguse sätted

Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta; artikli 9 lõiked 1 ja 2 ja artikli 11 lõige 6;

Euroopa Liidu põhiõiguste harta; artikli 31 lõige 1 ja artikkel 47

## Viidatud riigisisised sätted

Kuni 1. aprillini 2001 pensionide valdkonnas kehtinud riigisiseste õigusnormidega, mis olid sätestatud seaduses nr 27/1966 (Legea nr. 27/1966), liigitati töökohad kolme kategooriasse: töökohad [kus töötajad puutuvad kokku] normaaltingimustega, II tööderühma kuuluvad töökohad ja I tööderühma kuuluvad töökohad. Pärast seda kuupäeva asendas uus pensioniseadus, st seadus nr 19/2000 eespool nimetatud kategooriad uute kategooriatega, milleks olid töökohad, mis on klassifitseeritud kui töökohad, [kus töötajad puutuvad kokku] normaaltingimustega, töökohad, mis on klassifitseeritud kui töökohad, [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega ja töökohad, mis on klassifitseeritud kui töökohad, [kus töötajad puutuvad kokku] eritingimustega. Niisugune klassifikatsioon säilitati seadusega nr 226/2006 (Legea nr. 226/2006) teatavate töökohtade klassifitseerimise kohta töökohtadeks, [kus töötajad puutuvad kokku] eritingimustega.

Valdkonna õigusnormide kohaselt annab klassifitseerimine töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike või eritingimustega asjaspuutuvatele isikutele teatavaid majanduslikke soodustusi, st pensionipunktide suurendamist vastavalt 25% ja 50% ajavahemike eest, mil nad töötasid sellistes tingimustes.

Lisaks saavad töötajad, kellel täitus eritingimustes [töötades] vähemalt 25-aastane ajavahemik, mil nad tegid sotsiaalkindlustusmaksid, vanaduspensionile 15 aastat varem kui pensionit käsitlevates õigusnormides ette nähtud tavapärase pensioniiga.

Kriteeriumid ja kord, mille kohaselt klassifitseeritakse teatavad töökohad töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimusega, kehtestati esimest korda valitsuse otsuses nr 261/2001 (Hotărârea Guvernului nr. 261/2001). Selle artikli 2 kohaselt on kriteeriumid, mille kohaselt töökohad klassifitseeritakse töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega, töökeskkonda iseloomustavad füüsilist laadi kahjulikud haigusetkitajad ja/või tegurid (müra, vibratsioon, elektromagnetlained, rõhk, ioniseeriv kiirgus, soojuskiirgus, tugev ekraniseerimata laserkiirgus) ja keemilist või bioloogilist laadi kahjulikud haigusetkitajad ja/või tegurid, mida on nimetatud üldistes töökaitse-eeskirjades ja mis ületavad nende eeskirjadega lubatud piirnorme; organismi reageerimine teataval viisil nende kahjulike haigusetkitajate ja/võitegurite mõjule–reaktsioon, mida kirjeldavad kokkupuute ja/või bioloogilise mõju näitajad ning 15 viimasel aastal töökohtadel täheldatud kutsehaiguste esinemine.

Mis puudutab korda, siis klassifitseerimismenetlus algab sellega, et tööandja määrab koos ametiühinguesindajate või töötajate esindajatega asjaomased töökohad kindlaks ning järgneb töövaldkonna eest vastutavate kohalike ametiasutuste kontroll tehnilise ja meditsiinilise ekspertiisi alusel.

Viidatud valitsuse otsuse artiklis 4 on ette nähtud, milliseid dokumente nõutakse piirkondlikult tööinspeksioonilt töökohtade klassifitseerimiseks töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega, ning selles on sätestatud, et viidatud loa kehtivus on maksimaalselt kolm aastat koos pikendamise võimalusega.

Hiljem nähti valitsuse otsuses nr 246/2007 (Hotărârea Guvernului nr. 246/2007) ette võimalus uuendada lube töökoha klassifitseerimiseks töökohaks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega – load, mis antakse kooskõlas valitsuse otsuse nr 261/2001 sätetega –, ning selles sätestati vastav kord.

Viidatud valitsuse otsuse artikli 2 lõike 1 kohaselt uuendab luba töökoha klassifitseerimiseks töökohaks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega piirkondlik tööinspeksioon taotluse alusel, mille on allkirjastanud tööandja seadusjärgne esindaja või mõni teine tema volitatud isik koos ametiühinguesindajate või vajaduse korral töötajate sõltumatute esindajatega, ning mis esitatakse maksimaalselt 30 päeva jooksul alates otsuse jõustumisest. Taotlusele peavad olema lisatud raportid kahjulike haigusetkitajate ja/või tegurite töökohtadel esinemise kohta – raportid, mille on koostanud luba omavad laborid, mis kinnitavad kahjulike tegurite kutsealase esinemise piirnormide ületamist töökohtades, mis on kvalifitseeritud töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku]

erandlike tingimustega, ning ennetus- ja kaitsekava, mis tagab töötajate tervishoiu ja tööohutuse taseme parandamise.

Sama otsuse artiklis 4 on ette nähtud töandjate võimalus esitada kaebus: „Töandjad, kelle luba töökoha klassifitseerimiseks töökohaks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega ei ole uuendatud, võivad teate kättesaamisest 15 päeva jooksul esitada kaebuse tööinspeksioonile, mis teeb otsuse 30 päeva jooksul, või pöörduda kooskõlas seadusega otse pädevasse kohtusse“.

Lubade uuendamise võimalust reguleerivad valitsuse hilisemad otsused nr 1622/2008 ja 1014/2015.

*Tööohutuse ja tervishoiu seadus* nr 319/2006 (Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006), artiklid 12 ja 18, millega võetakse üle direktiivi 89/391 artiklid 9 ja 11

Artikkel 12: „1) Töandjal on järgmised kohustused:

- a) viia läbi tervishoiu ja -ohutusega seotud riskianalüüs ja tagada selle olemasolu ka eririskide suhtes tundlike rühmade kohta;
- b) otsustada, milliseid kaitsemeetmeid võtta ja vajaduse korral, millist kaitsevarustust kasutada;

[...]

2) Töö-, sotsiaalse ühtekuuluvuse ja perekonnaministri määrusega sätestatakse erinevate ettevõteliikide kohustused lõikes 1 viidatud dokumentide koostamisel, võttes arvesse ettevõtete tegevust ja suurust“.

Artikli 18 lõige 7: „Töötajate esindajatel, kellel on töötajate tööohutuse ja tervishoiu valdkonnas erivastutus, ja/või töötajatel endil on õigus pöörduda pädevate ametiasutuste poole, kui nad leiavad, et töandja võetud meetmed ja rakendatud vahendid ei ole piisavad, et tagada tööohutus ja -tervishoid töökohal“.

Înalta Curte de Casație și Justiție (Rumeenia kassatsioonikohus) 23. mai 2016. aasta otsuses nr 12, mis tehti, et lahendada kassatsioonkaebus kohtupraktika ühtlustamiseks [nn edasikaebus põhimõttelise õigusküsimuse lahendamiseks] ja mis on siduv, on leitud, et „seaduse nr 19/2000 artikli 19 [...], seaduse nr 263/2010 artikli 29 lõike 1 [...] koostoimes [...] valitsuse otsusega nr 261/2001 [...] ning [...] valitsuse hiljem muudetud ja täiendatud otsusega nr 246/2007, töökohtade [töötajatele kehtivate] erandlike tingimuste[ga] töökohtadeks klassifitseerimise lubade pikendamise korra kohta, tõlgendamisel ja kohaldamisel ei ole võimalik esitada tavamenetluses hagi nõudes tuvastada erandlikud töötingimused, milles töötajad töötasid pärast 1. aprilli 2001, ega ühtegi hagi nõudes kohustada töandjat klassifitseerima töökohti niisugustes tingimustes töökohtadeks, kui viimane ei ole saanud või, vastavalt juhtumi asjaoludele, ei ole

pikendanud töökohtade niisugustes tingimustes töökohtadeks klassifitseerimise luba“.

### Asjaolude ja põhikohtuasja lühiülevaade

- 1 Apellant on pulmonoloogias spetsialiseerunud perearst, kes on rohkem kui 30 aastat töötanud Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iașis (Iași pulmonoloogia ja hingamisteede patofüsioloogia kliinikum, edaspidi „haigla“) – vastustaja põhikohtuasjas –, mis on üldsuse huvides kasutamiseks mõeldud voodikohtadega tervishoiuasutus, millel on juriidilise isiku staatus ja mis allub kohaliku tasandi haldusasutusele. Ajavahemikus 1. juuli 1989–31. märts 2001 oli apellant klassifitseeritud II tööderühma ja ajavahemikus 1. aprill 2001–31. detsember 2006 klassifitseeriti tema tegevus kategooriasse „erandlikud töötingimused“.
- 2 Apellant väidab, et ta sai juhuslikult teada, et talle ei ole 2007. aastast tehtud sotsiaalkindlustusmaksleid erandlikes töötingimustes töötamise eest. Ta kinnitab, et siiani ei ole muudetud ei tema töökohta, tingimusi, riske ega ka ametialast vastutust.
- 3 Niisuguses olukorras esitas apellant hagi Tribunalul Iașile (Iași esimese astme kohus, Rumeenia), nõudes, et tema tööandja – haigla – klassifitseeriks aastast 2007 tema töö erandlikes töötingimustes töökoha [kategooriasse] ja et tööandja tasuks sotsiaalkindlustusmaksleid vahe.
- 4 Apellant tugineb hooletusele või pahausksusele tööandja poolt, kes ei algatanud loa pikendamise menetlust tema tegevuse erandlikes tingimustes töökoha [kategooriasse] klassifitseerimiseks alates 2007. aastast.
- 5 Tribunalul Iași (Iași esimese astme kohus, Rumeenia) jättis hagi rahuldamata ja leidis, et vastustajal ei saa olla kohustust klassifitseerida apellandi töö erandlikes tingimustes töökoha [kategooriasse], kui ta ei järginud menetlust, mis on seaduses sätestatud vajaliku loa pikendamiseks. Selleks, et lükata tagasi vastustaja väited, mis puudutavad vajalikke tegevusi, mida ta tegi tervishoiuametis ja tööinspeksioonis, märgib esimese astme kohus, et juhul kui ta ei saanud pädevatelt ametiasutustelt ühtegi vastust, oleks vastustajal olnud võimalus pöörduda nende vastu kohtusse, et sundida neid täitma loa väljastamise kohustust.
- 6 Apellant esitas selle Tribunalul Iași (Iași esimese astme kohus, Rumeenia) otsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Curtea de Apel Iașile (Iași apellatsioonikohus, Rumeenia).
- 7 Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (Iași piirkondlik tööinspeksioon) vastas eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele, et tööandja – haigla – ei olnud 90 päeva jooksul nõutud dokumente esitanud ning et sellest tulenevalt ei olnud Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași väljastanud uut luba töökoha klassifitseerimiseks vastustaja poolt viidatud erandlikes tingimustes töökohtade

[kategooriasse]. Lisaks tuleb tööinspeksioon meelde, et valitsuse otsusega nr 246/2007 on võimalik saavutada üksnes nende lubade pikendamine, mis olid olemas enne seaduse vastuvõtmise kuupäeva, mitte uute lubade väljastamist.

### **Eelotsusetaotluse põhjenduste lühiülevaade**

- 8 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates sõltub hagi rahuldamata jätmise otsuse peale esitatud apellatsioonkaebuse kohta tehtud otsus ainult riigi sellise kaalutusõiguse mõtte ja ulatuse kindlakstegemisest, mis tal on menetluses, millega võetakse üle direktiivi nr 89/391 artikli 11 lõige 6 koostoimes artikliga 9.
- 9 Tegevuse klassifitseerimisel erandlikes tingimustes töökohtade [kategooriasse] võetakse arvesse kutsehaiguste riskitegureid ja selle eeldus on kahjulike haigusetekitajate ja/või tegurite olemasolu, mis otseselt mõjutavad töötajate organismi keskmise või pika aja jooksul.
- 10 Selle mõju tasakaalustamiseks tunnustatakse niisugustes tingimustes töötavate töötajate õigust täiendava puhkuse saamisele ja neile kehtib lühendatud töötuskindlustusmaksete tegemise periood vanaduspensioni saamisel. Teiseks tõi tegevuse klassifitseerimine erandlike tingimuste [kategooriasse] tööandjale kaasa täiendava maksukoormuse, täpsemalt sotsiaalkindlustusmaksete kõrgemad määrad töötajate puhul, kes töötavad erandlikes tingimustes.
- 11 Töötingimuste klassifitseerimise eest vastutab tööandja, kes otsustab koos representatiivsete ametiühingutega või vajaduse korral töötajate esindajatega, tervise ja ohutuse riskide tehnilise hindamise haldusmenetluse raames, tööinspeksiooni väljastatud loa alusel. Tööandjad, kes ei olnud saanud luba töökohtade klassifitseerimiseks erandlikes tingimustes töökohtade [kategooriasse], võisid esitada kaebuse 15 päeva jooksul alates teatamisest tööinspeksioonile, kes pidi otsuse tegema 30 päeva jooksul.
- 12 Lisaks kehtestati valitsuse otsusega nr 246/2007 üksnes klassifikatsioonilubade pikendamise võimalus, mida tunnustati ainult tööandjatele, kellel olid kehtivad load tegevuse klassifitseerimiseks erandlikes tingimustes töökohtade [kategooriasse] ning kes ei olnud selleks kuupäevaks võetud meetmetega töötingimusi nõuetekohaseks muutnud. Pärast 9. märtsi 2007 ehk kuupäeva, mil jõustus valitsuse otsus nr 246/2007, ei ole enam võimalik väljastada lube tegevuse klassifitseerimiseks töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega, vaid ainult pikendada juba väljastatud lube järk-järgult.
- 13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuigi direktiivi 89/391 artikli 11 lõiget 6 üle võttev riigisisene õigusnorm, st seaduse nr 319/2006 artikli 18 lõige 7, näeb sõnaselgelt ette töötaja õiguse pöörduda kõikide pädevate asutuste poole, et kontrollida, kas tööandja võetud meetmed ja kasutatavad vahendid ei ole tööohutuse ja tervishoiu tagamiseks piisavad, ei võetud viidatud normi üle sellega seotud õigusaktides seoses töötajatele keskmise või pika perioodi jooksul avalduvate kutsealaste riskide hindamisega. Seetõttu ei ole riigisisises õiguses ei

töötajatel ega ka ametiühingute esindajatel mitte ühtegi õiguskaitsevahendit, et nõuda töökoha kontrollimist või analüüsimist kahjulike haigusetekitajate ja/või tegurite olemasolu ja intensiivsuse suhtes, ega ka selleks, et nõuda täiendavat õiguslikku kaitset seoses tegevuse klassifitseerimisega töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega. Õigusnormid annavad võimaluse vaidlustada ametiasutuse keeldumine tööinspeksioonis või pädevaks kohtus otse ainult tööandjale, kes ei ole saanud pikendust loale klassifitseerida tegevus töökohtadeks [kus töötajad puutuvad kokku] erandlike tingimustega.

- 14 Riigisiseste õigusnormide selline tõlgendus on siduv, tulenevalt otsusest nr 12/2016, mis tehti kassatsioonkaebuse kohta, mille eesmärk oli ühtlustada Înalta Curte de Casație și Justiție (Rumeenia kassatsioonikohus) praktikat, kusjuures Înalta Curte de Casație și Justiție sedastas, et: „kui loa väljastamise etapp ei lõppenud pikendatava loa väljastamisega, ei ole täidetud ka valitsuse otsuses nr 246/2007 [...] ja valitsuse otsuses nr 1.014/2015 ette nähtud tingimused töökoha ümberhindamise menetluse algatamiseks, arvestades sõnaselget kinnitust, mille kohaselt kohaldatakse ümberhindamise menetlust ainult ettevõtetele, kellel on klassifikatsiooniluba. Järelikult on väljaspool tavakohtuniku pädevust teha otsus töökoha klassifikatsiooni/ümberhindamise kohta, kuna seadusandja ei ole selles olukorras sätestanud üldkehtivat õigusakti, andes kohtule loa võtta endale vastavas menetluses haldusasutuse pädevused (mis puudutab tehnilis-teaduslikku ja meditsiinilist kontrolli ning luba töökoha klassifitseerimiseks erandlikes tingimustes ja/või eritingimustes töökoha [kategooriasse]“.
- 15 Curtea Constituțională (konstitutsioonikohus, Rumeenia) kinnitas seda tõlgendust, kui ta märkis, et seaduse nr 19/2000 riikliku pensionisüsteemi ja muude sotsiaalkindlustusõiguste kohta (Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale) artikli 20 lõiked 2 ja 3, seaduse nr 226/2006 teatavate töökohtade klassifitseerimise kohta töökohtadeks, mida iseloomustavad [töötajatele kehtivad] eritingimused (Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale) artikli 1 lõiked 1 ja 2, artikli 2 lõige 2 ja seaduse nr 263/2010 riiklike pensionide ühtse süsteemi kohta (Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice) artikli 30 lõike 1 punkt e on Înalta Curte de Casație și Justiție (Rumeenia kassatsioonikohus) – kolleegium, kellel on 23. mai 2016. aasta otsusega nr 12 pädevus teha otsus kassatsioonkaebuse kohta, mille eesmärk on kohtupraktika ühtlustamine – tõlgenduses põhiseadusega kooskõlas.
- 16 Kuigi riigisiseste õigusnormide kohaldamisega Înalta Curte de Casație și Justiție (Rumeenia kassatsioonikohus) siduvas tõlgenduses ei kaasne riigisiseses kohtupraktikas ühtegi arutelu, kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus kui käesolevas kohtuasjas viimase astme kohus, kas riigisisene kohtupraktika on kooskõlas Euroopa Liidu tasandil kohaldatavate esimuslike sätetega. Selles osas on töökohtade töötingimuste [kategooriatesse] liigitamiseks läbiviidava algse hindamise lühikesed tähtajad koos loa pikendamise ainsa menetluse sisseseadmise ja Înalta Curte de Casație și Justiție heaks kiidetud kitsa tõlgendusega, mida kinnitati Curtea Constituțională (Rumeenia

konstitutsioonikohus) otsusega, viinud praktikas selleni, et töötajatel puudub mis tahes kaebuse esitamise võimalus seoses selliste õiguslike eeliste saamisega, mis tulenevad erandlike töötingimuste tunnustamisest.

- 17 Seoses seaduse nr 319/2006 artikliga 12, millega võeti üle direktiivi 89/391 artikli 9 sätted, märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tööandjate kohustusi tööohutuse ja töötervishoiu riskide osas ei seotud töötingimuste lojaalse ja täpse klassifitseerimise kohustusega ettevõtte tasandil ning et mitte üheski hilisemas teiseses õigusaktis ei kindlaks määratud tagajärgi, mis kaasnevad kutsealaste riskide hindamise ja järelevalve kohustuste rikkumisega selliste ettevõtete poolt, kus on olemas tõsine oht töötajate tervisele.
- 18 Otsuses, mis tehti kohtuasjas Podilá jt (C-133/17 ja C-134/17), mis puudutasid kaht vaidlust, mis käsitlesid töökohtade klassifitseerimist vanaduspensionari arvestamiseks, leidis Euroopa Liidu Kohus, et EÜ asutamislepingu artikli 114 lõiget 3 ja ETLT artikleid 151 ja 153 ning direktiivi 89/391 sätteid tuleb tõlgendada nii, et neid ei kohaldata niisugustele riigisisestele õigusnormidele nagu need, mida käsitletakse põhikohtuasjas, millega kehtestatakse ranged tähtajad ja menetlused, mis ei võimalda riigisisestel kohtutel uuesti läbi vaadata või kindlaks teha erinevate riskirühmade töötajate tegevuse klassifikatsiooni, mille alusel arvutatakse nende töötajate vanaduspension. Käesolevas kohtuasjas ei ole aga tegemist pensioniõiguste kindlaksmääramisega, vaid erandlike töötingimuste konkreetsete kutseriskide tunnustamisega selle tegevuse raames, millega apellant tegeleb, ning kooskõlas riigisiseste õigusnormide ja praktikaga ei olnud apellandil võimalik pöörduda varem kohtu poole ja ta ei saa seda teha ka tulevikus.
- 19 Mis puudutab teist küsimust, siis seal palub eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustada, kas direktiivi 89/391 artikli 11 lõikel 6 on vertikaalne mõju, eelkõige kas see õigusnorm on oma olemuselt tingimusteta, täielik ja täpne ning selline, et seda saab kohaldada vaidlusalusele õigussuhtele vahetult. Kooskõlalise tõlgendamise põhimõttega on keelatud töötingimuste [kategooriate] klassifitseerimise normide kohaldamine apellandi poolt nõutud tähenduses, arvestades nende normide väga piiravat olemust. Samas ei tuvastatud ühtegi riigisisest õigusallikat, mis võimaldaks saavutada direktiivi tekstis taotletud tulemust.
- 20 Isegi eeldusel, et direktiivi 89/391 artikli 11 lõikes 6 sätestatud õigusnorm täidaks kohtupraktikast tulenevaid kriteeriumeid vertikaalse vahetu õigusmõju kvalifitseerimiseks, ei näi see piisav tõhusa kohtuliku õiguskaitsevahendi tunnustamiseks juhul, kui ei tehta kindlaks, et kohaldatav on Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 47 koostoimes harta artikli 31 lõikega 1, milles sätestatakse töötaja õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Seega on Euroopa Kohtu praktika kohaselt õiguse tõhusale õiguskaitsevahendile ja õiglasele kohtulikule arutamisele eelduseks, et isik, kes sellele tugineb, kasutab liidu õigusega tagatud õigusi või vabadusi, nagu tuleneb harta artikli 47 esimesest lõigust.