

**Asia C-678/23****Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen  
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä****Jättämispäivä:**

14.11.2023

**Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:**

Curtea de Apel Iași (Romania)

**Ennakkoratkaisupyynnön tekemispäivä:**

10.10.2023

**Valittaja:**

JU

**Vastapuoli:**

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

**Pääasian kohde**

Valitus Tribunalul Iașin (Iașin alioikeus, Romania) antamasta ratkaisusta, jolla hylättiin valittajana olevan JU:n kanne, jossa tämä oli vaatinut, että vastapuolena olevan Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iașin todettaisiin olevan velvollinen luokittelemaan hänen työpaikkansa ”työoloiltaan epätavanomaiseksi” vuodesta 2007 lähtien ja maksamaan sosiaaliturvamaksujen erotus

**Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta**

SEUT 267 artiklan perusteella pyydetään tulkitsemaan direktiivin 89/391 9 artiklaa ja 11 artiklan 6 kohtaa yhdessä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdan ja 47 artiklan kanssa

**Ennakkoratkaisukysymykset**

1) Ovatko toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY

9 artikla ja 11 artiklan 6 kohta esteenä sellaiselle sitovalle kansalliselle lainsäädännölle ja käytännölle, joiden mukaan työntekijöillä ei ole oikeutta kääntyä suoraan työturvallisuuden ja työterveyden suojelusta vastaavan viranomaisen puoleen, jos he katsovat, että työnantajan toteuttamat toimenpiteet ja käyttöön antamat keinot eivät vastaa työturvallisuuden ja työterveyden varmistamisen tavoitteita, eivätkä he myöskään voi nostaa kannetta tuomioistuimessa, jos he katsovat, että työnantaja ei ole täyttänyt velvollisuuksiaan, jotka koskevat työpaikkojen työolosuhteiden luokittelua epätavanomaisiksi työolosuhteiksi joko jo tehdyn työn tai tulevan työsuhteen keston ajaksi?

2) Onko direktiivin 89/391 11 artiklan 6 kohdalla välitön vertikaalinen oikeusvaikutus, ja antaako se yhdessä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdan ja 47 artiklan määräysten kanssa työntekijöille oikeuden saada oikeussuojaa, jos oikeudenhaltijat eivät noudata laissa säädettyjä velvoitteita?

### **Unionin oikeussäännöt, joihin viitataan**

Toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annettu neuvoston direktiivi 89/391/ETY, 9 artiklan 1 ja 2 kohta sekä 11 artiklan 6 kohta

Euroopan unionin perusoikeuskirja, 31 artiklan 1 kohta ja 47 artikla

### **Kansalliset oikeussäännöt, joihin viitataan**

Kansallisessa eläkelainsäädännössä, joka oli voimassa 1.4.2001 saakka, eli laissa nro 27/1966 (Legea nr. 27/1966), työpaikat jaoteltiin seuraaviin kolmeen luokkaan: työpaikat, joissa oli normaalit työolot, työpaikat, joissa oli ryhmään II kuuluvat työolot, ja työpaikat, joissa oli ryhmään I kuuluvat työolot. Tämän päivämäärän jälkeen uudella eläkelailalla eli lailla nro 19/2000 korvattiin aikaisemmat luokat uusilla luokilla, eli työpaikoilla, jotka ovat luokiteltavissa työoloiltaan normaaleihin, työpaikoilla, jotka ovat luokiteltavissa työoloiltaan epätavanomaisiin, ja työpaikoilla, jotka ovat luokiteltavissa työoloiltaan erityisiin työpaikkoihin. Tämä luokittelu on säilytetty joidenkin työpaikkojen luokittelusta työoloiltaan erityisiksi annetussa laissa nro 226/2006 (Legea nr. 226/2006).

Asiaa koskevien oikeussääntöjen perusteella luokittelemisesta epätavanomaisiin työoloihin tai erityisiin työoloihin seuraa asianomaisille tiettyjä taloudellisia etuja, nimittäin eläkepisteiden korottaminen 25 prosentilla ja vastaavasti 50 prosentilla ajanjaksoilta, joiden aikana he ovat työskennelleet tällaisissa työoloissa. Lisäksi työntekijät, jotka ovat työskennelleet vähintään 25 vuotta erityisissä olosuhteissa, ovat oikeutettuja vanhuuseläkkeeseen, johon liittyy 15 vuoden alennus eläkelainsäädännössä säädettyyn tavanomaiseen eläkeikään.

Työoloiltaan epätavanomaisiksi työpaikoiksi luokittelamisen perusteet ja menetelmät vahvistettiin alun perin hallituksen asetuksessa nro 261/2001 (Hotărârea Guvernului nr. 261/2001). Sen 2 §:n mukaan erityisolosuhteisiin luokittelun perusteet ovat lähinnä seuraavat: työympäristössä on fyysisiä haittatekijöitä (melu, värinä, sähkömagneettiset aallot, paine, ionisaatio, lämpösaatio, eristämättömät lasersäteet) sekä kemiallisia tai biologisia haittatekijöitä, joista säädetään yleisissä työsuojelusäännöissä ja jotka ylittävät näissä säännöissä sallitut rajat; elimistön erityinen reaktio tällaisiin haitallisiin työolosuhteisiin, mistä ovat osoituksena altistumista ja/tai biologista vaikutusta koskevat indikaattorit ja ammattitaudit, joita työpaikalla on rekisteröity 15 viime vuoden aikana.

Yksityiskohtaisten sääntöjen mukaan luokittelumenettely alkaa siten, että työnantaja määrittää kyseiset työpaikat yhdessä ammattijärjestöjen tai työntekijöiden edustajien kanssa, minkä jälkeen valvontaa suorittavat paikalliset työsuojeluviranomaiset teknisen asiantuntijalausannon ja lääkärinlausannon perusteella.

Edellä mainitun hallituksen asetuksen 4 §:ssä määritetään, mitä asiakirjoja tarvitaan paikallisen työsuojelutarkastajan päätöksen saamiseksi, jotta työpaikoissa tehtävä työ voidaan luokitella epätavanomaisissa työoloissa tehtäväksi työksi, ja säädetään, että päätöksen voimassaoloaika on enintään kolme vuotta ja että sitä voidaan pidentää.

Hallituksen asetuksella nro 246/2007 (Hotărârea Guvernului nr. 246/2007) säädettiin myöhemmin mahdollisuudesta uudistaa hallituksen asetuksen nro 261/2001 säännösten mukaisesti annettuja työpaikkojen luokittelamista työoloiltaan epätavanomaisiksi koskevia päätöksiä ja vahvistettiin tätä koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

Hallituksen asetuksen 2 §:n 1 momentin mukaan paikallinen työsuojelutarkastaja päättää työpaikkojen luokittelamista työoloiltaan epätavanomaisiksi koskevien päätösten uudistamisesta työnantajan laillisen edustajan tai sen valtuuttaman muun henkilön yhdessä työntekijöitä edustavien ammattiyhdistysten edustajien tai tarvittaessa työntekijöiden edustajien kanssa allekirjoittamasta hakemuksesta, joka on jätettävä viimeistään 30 päivän kuluessa päätöksen voimaantulosta. Hakemukseen on liitettävä toimivaltaisten laboratorioiden antamat työperäistä altistumista koskevat määritysselosteet, joissa todistetaan, että työperäisen altistumisen raja-arvot on ylitetty työoloiltaan epätavanomaisiksi luokitelluilla työpaikoilla, sekä ennaltaehkäisy- ja suojelusuunnitelma työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun parantamiseksi.

Samana hallituksen asetuksen 4 §:ssä säädetään työnantajien mahdollisuudesta hakea muutosta: ”Työnantajat, joiden hakemusta työpaikkojen luokittelamista työoloiltaan epätavanomaisiksi koskevan päätöksen uudistamisesta ei ole hyväksytty, voivat hakea muutosta 15 päivän kuluessa kielteisen päätöksen

antamisesta työsuojelutarkastusvirastolta (Inspectia Muncii), joka ratkaisee asian 30 päivän kuluessa, tai suoraan toimivaltaiselta tuomioistuimelta lain mukaisesti.”

Päätösten uudistamismahdollisuudesta on säädetty peräkkäisillä hallituksen päätöksillä nro 1622/2008 ja 1014/2015.

Työturvallisuudesta ja työterveydestä annettu laki nro 319/2006 (Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006), 12 ja 18 §, joilla saatetaan direktiivin 89/391/ETY 9 ja 11 artikla osaksi kansallista lainsäädäntöä

12 §:” 1) Työnantajalla on seuraavat velvollisuudet:

a) sen on toteutettava ja sillä on oltava hallussaan arviointi turvallisuus- ja terveysvaaroista työssä, mukaan lukien vaarat, jotka kohdistuvat erityisille vaaroille altistuviin työntekijäryhmiin;

b) sen on päätettävä työturvallisuustoimenpiteistä ja tarvittaessa käytettävistä suojavarusteista;

--

2) Työstä, yhteiskunnallisesta solidaarisuudesta ja perheestä vastaavan ministerin määräyksellä vahvistetaan yritysten toimintojen luonteen ja yritysten koon mukaisesti, mitä velvoitteita eri tyyppisten yritysten tulee täyttää laatiessaan 1 momentissa tarkoitettuja asiakirjoja”

18 §:n 7 momentti: ”Työntekijöiden edustajilla, joilla on erityisiä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia tehtäviä, ja/tai työntekijöillä on oikeus saattaa asia toimivaltaisten viranomaisten käsiteltäväksi, jos he ovat sitä mieltä, että työnantajan suorittamat toimenpiteet ja käyttämät keinot eivät ole riittäviä työturvallisuuden ja -terveyden takaamiseksi.”

Înalta Curte de Casaţie şi Justiţiei (ylin tuomioistuin, Romania) 23.5.2016 antamassa ratkaisussa nro 12, joka annettiin lain oikean soveltamisen selvittämiseksi esitetystä valituksesta ja joka on sitova, todettiin, että ”tulkittaessa ja sovellettaessa -- lain nro 19/2000 19 §:ää --, -- lain nro 263/2010 29 §:n 1 momenttia --, luettuna yhdessä -- hallituksen asetuksen nro 261/2001 kanssa, ja työpaikkojen luokittelamista työoloiltaan epätavanomaisiksi koskevien päätösten uudistamista koskevista yksityiskohtaisista säännöistä -- annetun hallituksen asetuksen nro 246/2007 kanssa, sellaisena kuin se on myöhemmin muutettuna ja täydennettynä, ei voida nostaa yleisiin oikeussääntöihin perustuvaa kannetta, jossa vaadittaisiin toteamaan epätavanomaiset työolot, joissa työntekijät ovat työskennelleet 1.4.2001 jälkeen, eikä mitään muutakaan kannetta, jossa vaadittaisiin työnantajan velvoittamista luokittelemaan työpaikat työoloiltaan epätavanomaisiksi, kun työnantajalle ei ole annettu päätöstä työpaikkojen luokittelukseksi työoloiltaan tällaisiksi työpaikoiksi tai tällaista päätöstä ei ole uusittu”.

## Yhteenveto tosiseikoista ja pääasian menettelystä

- 1 Valittaja (kantaja ensimmäisessä oikeusasteessa) on vanhempi erikoislääkäri (medic primar), joka on erikoistunut pneumologiaan ja joka on työskennellyt yli 30 vuoden ajan Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași -nimisessä sairaalassa, joka on käsiteltävänä olevassa asiassa vastapuolena oleva sairaala (vastaaja ensimmäisessä oikeusasteessa). Se on yleishyödyllinen terveydenhuollon yksikkö, jossa on vuodepaikkoja. Se on oikeushenkilö ja paikallishallinnon alainen. Valittajan työolot luokiteltiin 1.7.1989–31.3.2001 ryhmään II, ja 1.4.2001–31.12.2006 hänen työnsä luokiteltiin ”työoloiltaan epätavanomaiseksi”.
- 2 Valittaja väittää saaneensa sattumalta tietää, että vuodesta 2007 lähtien hänen epätavanomaisissa olosuhteissa tekemästään työstä ei ollut maksettu sosiaaliturvamaksuja. Hän toteaa, että hänen työpaikkansa, työolosuhteet, riskit ja vastuut eivät ole muuttuneet hänen työllistymisensä jälkeen nykyhetkeen asti.
- 3 Näin ollen valittaja nosti Tribunalul Iașissa työnantajaansa Spitalul Clinic de Pneumoftiziologia Iașia vastaan kanteen, jossa hän vaati, että hänen työnsä olisi luokiteltava työoloiltaan epätavanomaiseksi vuodesta 2007 lähtien ja että työnantajan olisi maksettava sosiaaliturvamaksujen erotus.
- 4 Valittaja vetoaa työnantajan huolimattomuuteen tai vilpillisyyteen, koska se ei ollut käynnistänyt menettelyä, jolla hänen työnsä luokitteluun työoloiltaan epätavanomaiseksi olisi pitänyt uudistaa vuodesta 2007 alkaen.
- 5 Tribunalul Iași hylkäsi kanteen ja totesi, että vastapuoli ei voinut olla velvollinen luokittelemaan valittajan työtä työoloiltaan epätavanomaiseksi, kun se ei ollut noudattanut laissa säädettyä menettelyä tarvittavan päätöksen uudistamiseksi. Se hylkäsi vastapuolen väitteet, jotka koskivat tarvittavia toimenpiteitä, jotka se oli toteuttanut kansanterveysviranomaisten ja työsuojelutarkastusviranomaisten kanssa, koska se katsoi, että jos vastapuoli ei olisi saanut mitään vastausta toimivaltaisilta elimiltä, sillä olisi ollut mahdollisuus nostaa niitä vastaan kanne pakottaakseen ne täyttämään velvollisuutensa tehdä tarvittava päätös.
- 6 Tästä Tribunalul Iașin antamasta ratkaisusta valittaja teki valituksen Curtea de Apel Iașiin (Iașin ylioikeus, Romania).
- 7 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pyynnöstä Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (Iașin paikallinen työsuojelutarkastusviranomainen, Romania) ilmoitti, että työnantaja, Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași, ei ollut toimittanut tarvittavia asiakirjoja 90 päivän määräajan kuluessa, minkä vuoksi Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași ei ollut antanut uutta päätöstä vastapuolen nimeämien työpaikkojen luokittelusta olosuhteiltaan epätavanomaisiksi. Samalla tarkastusviranomainen muistutti, että hallituksen asetuksen nro 246/2007 nojalla on mahdollista ainoastaan myöntää jatkoa ennen kyseisen asetuksen voimaantuloa voimassa olleille päätöksille, mutta ei antaa uusia päätöksiä.

## Tiivistelmä ennakkoratkaisupyynnön perusteluista

- 8 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kanteen hylkäävää ratkaisua koskevan valituksen ratkaiseminen riippuu yksinomaan siitä, mikä on sen harkintavallan merkitys ja laajuus, joka jäsenvaltiolla on direktiivin 89/391/ETY 11 artiklan 6 kohdan, luettuna yhdessä 9 artiklan kanssa, täytäntöönpanossa.
- 9 Työ luokitellaan olosuhteiltaan epätavanomaiseksi ammattitautiriskitekijöiden perusteella, ja se edellyttää työntekijöiden kehoon keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä suoraan vaikuttavien työympäristön haittatekijöiden olemassaoloa.
- 10 Näiden vaikutusten vastapainoksi tällaisissa olosuhteissa työskentelevillä työntekijöillä on oikeus ylimääräiseen vapaaseen, ja he saavat alennusta tavanomaiseen eläkeikään. Toisaalta työolosuhteiden luokittelu epätavanomaisiksi aiheuttaa työnantajalle ylimääräisen taloudellisen rasitteen, nimittäin korkeammat sosiaaliturvamaksut epätavanomaisissa työoloissa työskenteleville työntekijöille.
- 11 Työolosuhteiden luokittelusta vastaa työnantaja, joka päättää siitä yhdessä ammattijärjestöjen tai tarvittaessa työntekijöiden edustajien kanssa hallinnollisessa menettelyssä, joka koskee terveys- ja turvallisuusriskien teknistä arviointia, työsuojelutarkastusviranomaisen antaman päätöksen perusteella. Työnantajat, jotka eivät ole saaneet päätöstä työpaikkojen luokittelusta olosuhteiltaan epätavanomaisiksi, voivat tehdä 15 päivän kuluessa ilmoittamispäivämäärästä valituksen työsuojelutarkastusviranomaiselle, jonka on ratkaistava se 30 päivän kuluessa.
- 12 Hallituksen asetuksella nro 246/2007 vahvistettiin samalla yksinomainen mahdollisuus luokittelupäätösten uusimiseen, joka tunnustettiin vain työnantajille, joilla oli voimassa olevat päätökset työpaikoista, jotka ovat luokiteltavissa työoloiltaan epätavanomaisiksi ja jotka eivät olleet siihen mennessä toteutetuilla toimenpiteillä normalisoineet työoloja. Sen jälkeen, kun hallituksen asetus 246/2007 tuli voimaan 9.3.2007, ei ole enää ollut mahdollista antaa päätöksiä työpaikkojen luokittelusta työoloiltaan epätavanomaisiksi, vaan ainoastaan vaiheittain jatkaa jo annettuja päätöksiä.
- 13 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että vaikka direktiivin 89/391 11 artiklan 6 kohdan saattamiseksi osaksi kansallista lainsäädäntöä annetussa kansallisessa säännöksessä eli lain nro 319/2006 18 §:n 7 momentissa säädetään nimenomaisesti työntekijöiden oikeudesta kääntyä minkä tahansa toimivaltaisen viranomaisen puoleen sen tarkistamiseksi, ovatko työnantajan toteuttamat toimenpiteet ja käyttämät keinot riittäviä työturvallisuuden ja -terveyden varmistamiseksi, tätä oikeutta ei ole sisällytetty johdettuun oikeuteen, joka koskee työntekijöille aiheutuvien työperäisten riskien arviointia keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä. Näin ollen kansallisen lainsäädännön mukaan työntekijöillä tai ammattiyhdistysten edustajilla ei ole mitään menettelyllisiä keinoja vaatia työpaikan tarkastusta tai tutkimusta työperäisten vaarojen olemassaolon ja määrän osalta tai vaatia oikeudellista lisäsuojaa, joka liittyy työskentelyyn

epätavanomaisissa työolosuhteissa. Säännösten mukaan ainoastaan työnantaja, joka ei ole saanut päätöstä työpaikkojen luokittelusta olosuhteiltaan epätavanomaisiksi uudistettua, voi riitauttaa viranomaisen kieltäytymisen työsuojelutarkastusviranomaisessa tai suoraan toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

- 14 Tämä kansallisen oikeuden tulkinta on Înalta Curte de Casație și Justiției lain oikean soveltamisen selvittämiseksi esitetystä valituksesta antaman tuomion mukaan sitova. Kyseisessä tuomioistuimessa todettiin seuraavaa: ”jos päätöksen antamisen vaihetta ei ole saatettu loppuun antamalla päätös, joka voidaan uusida, eivät hallituksen asetuksessa nro 246/2007, – – eivätkä hallituksen asetuksessa nro 1.014/2015 säädetyt edellytykset täyty, kun otetaan huomioon nimenomainen maininta, jonka mukaan uudelleenarviointimenettelyä sovelletaan ainoastaan luokittelupäätöksen saaneisiin työnantajiin. Näin ollen työpaikan luokittelun tai luokittelun uudelleenarvioinnin ratkaiseminen jää yleisten tuomioistuinten toimivallan ulkopuolelle, koska lainsäätäjä ei ole tässä tapauksessa avannut mahdollisuutta käsitellä asiaa yleisten oikeussääntöjen mukaan antamalla tuomioistuimelle kyseiseen menettelyyn kuuluvat hallintoelimen tehtävät (teknis-tieteellisten ja lääketieteellisten havaintojen ja työpaikan olosuhteiden erityisiksi tai epätavanomaisiksi luokittelun osalta).”
- 15 Curte Constituțională (perustuslakituomioistuin) vahvisti tämän tulkinnan todetessaan, että julkisesta eläkejärjestelmästä ja muista sosiaaliturvaetuksista annetun lain nro 19/2000 (Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale) 20 §:n 2 ja 3 momentin, joidenkin työpaikkojen luokittelusta työoloiltaan erityisiksi annetun lain nro 226/2006 (Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale) 1 §:n 1 ja 2 momentin ja 2 §:n 2 momentin sekä julkisia eläkkeitä koskevasta yhtenäisestä järjestelmästä annetun lain nro 263/2010 (Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice) 30 §:n 1 momentin e) kohdan säännökset, sellaisina kuin Înalta Curte de Casație și Justiție on niitä tulkinnut – kokoonpanossa, joka oli toimivaltainen ratkaisemaan lain oikean soveltamisen selvittämiseksi esitetyn valituksen 23.5.2016 annetulla tuomiolla nro 12 – ovat perustuslain mukaisia.
- 16 Vaikka kansallisen oikeuden soveltaminen Înalta Curte de Casație și Justiției sitovan tulkinnan mukaisesti ei ole aiheuttanut keskustelua kansallisessa oikeuskäytännössä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin epäilee kuitenkin käsiteltävässä asiassa viimeisenä oikeusasteena toimivana tuomioistuimena sitä, onko kansallinen käytäntö unionin tasolla ensisijaisesti sovellettavien säännösten mukainen. Tältä osin lyhyet määräajat työpaikkojen työolojen luokittelun ensiarvioinnille yhdistettynä luokittelupäätösten yksinomaisen uudistamismenettelyn käyttöön ottamiseen sekä Înalta Curte de Casație și Justiției rajoittava tulkinta, joka on vahvistettu perustuslakituomioistuimen päätöksellä, ovat käytännössä johtaneet siihen, että työntekijöillä ei ole mitään mahdollisuutta ryhtyä toimiin saadakseen epätavanomaisten työolosuhteiden tunnustamisesta johtuvia oikeudellisia etuja.

- 17 Lain nro 319/2006 12 §:n, jolla direktiivin 89/391/ETY 9 artiklan säännökset saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä, osalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että työterveyteen ja työturvallisuuteen kohdistuvia riskejä koskevat työnantajavelvoitteet eivät ole kytköksissä velvollisuuteen luokitella työolot tarkasti ja täsmällisesti yritystasolla ja että missään myöhemmässä johdetun oikeuden säädöksessä ei ole määritelty seurauksia siitä, että yritykset, joissa on vakavia terveystriskejä työntekijöille, rikkovat työperäisten riskien arviointia ja seuranta koskevia velvollisuuksiaan.
- 18 Asiassa Podilä ym. (C-133/17 ja C-134/17) antamassaan tuomiossa, joka koski kahta riita-asiaa, jotka liittyivät työpaikan luokitteluun vanhuuseläkkeiden määrittämistä varten, unionin tuomioistuin katsoi, että SEUT 114 artiklan 3 kohtaa, SEUT 151 artiklaa ja SEUT 153 artiklaa sekä direktiivin 89/391/ETY säännöksiä on tulkittava siten, että niitä ei sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen kansalliseen säännöstöön, jossa vahvistetaan tiukat määräajat ja sellaiset menettelyt, joissa ei sallita kansallisten tuomioistuinten arvioida uudelleen tai vahvistaa työntekijöiden työtehtävien erilaisiin riskiryhmiin luokittelua, jonka perusteella näiden työntekijöiden vanhuuseläkkeet lasketaan. Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa ei kuitenkaan ole kyse eläkeoikeuksien määrittämisestä vaan valittajan työn epätavanomaisiin oloihin liittyvien ammatillisten riskien tunnustamisesta, eikä valittajalla ole mahdollisuutta saattaa asiaa kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti tuomioistuimen käsiteltäväksi sen enempää menneisyyden kuin tulevaisuudenkaan osalta.
- 19 Toisella kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 89/319/ETY 11 artiklan 6 kohdalla suora vertikaalinen vaikutus, eli onko se riittävän ehdoton, täydellinen ja täsmällinen, jotta sitä voidaan soveltaa suoraan riidanalaiseen oikeussuhteeseen. Yhdenmukaisen tulkinnan periaate estää työolosuhteita koskevan lainsäädännön soveltamisen valittajan esittämässä merkityksessä, kun otetaan huomioon lainsäädännön erittäin rajoittava luonne. Samalla ei myöskään ole tunnistettu sellaista kansallista oikeuslähdettä, joka johtaisi direktiivin tekstissä edellytetyyn tulokseen.
- 20 Vaikka direktiivin 89/391 11 artiklan 6 kohdassa säädetty oikeussääntö täyttäisikin oikeuskäytännössä vahvistetut välittömän vertikaalisen vaikutuksen kriteerit, se ei näyttäisi olevan riittävä, jotta se takaisi tehokkaan oikeussuojakeinon tuomioistuimessa, jos ei voida vahvistaa, että on mahdollista soveltaa Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklan määräyksiä, luettuina yhdessä perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdan, jossa vahvistetaan työntekijän oikeus sellaisiin työoloihin, jotka ovat hänen terveytensä, turvallisuutensa ja ihmisarvonsa mukaisia, kanssa. Näin ollen unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan tuomioistuimessa edellyttää, kuten perusoikeuskirjan 47 artiklan ensimmäisestä kohdasta ilmenee, että henkilö, joka vetoaa siihen, vetoaa unionin oikeudessa taattuihin oikeuksiin tai vapauksiin.