

Sprawa C-678/23**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania Trybunału Sprawiedliwości****Data wpływu:**

14 listopada 2023 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Curtea de Apel Iași (Rumunia)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

10 października 2023 r.

Strona wnosząca apelację i strona powodowa:

JU

Druga strona postępowania apelacyjnego i strona pozwana:

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Przedmiot postępowania głównego

Apelacja od wyroku Tribunalul Iași (sąd okręgowy w Iași, Rumunia), którym oddalił on powództwo, w którym wnoszący apelację wniósł o nakazanie drugiej stronie postępowania Spitalul Clinicul de Pneumoftiziologia Iași, by zaklasyfikowała jego miejsce pracy do odpowiedniej kategorii „szczególnych warunków pracy” od roku 2007 i zapłaciła różnicę w składkach na ubezpieczenie społeczne.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Na podstawie art. 267 TFUE wnosi się o wykładnię art. 9 i art. 11 ust. 6 dyrektywy 89/391 w związku z art. 31 ust. 1 i art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Pytania prejudycjalne

1) Czy art. 9 i art. 11 ust. 6 dyrektywy 89/391 Rady w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy stoją na przeszkodzie obowiązującemu uregulowaniu krajowemu i praktyce krajowej, zgodnie z którymi pracownicy nie są upoważnieni do zwracania się bezpośrednio do organów władzy odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, jeżeli uważają oni, że działania podejmowane przez pracodawcę oraz środki przez niego stosowane są niewystarczające do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy oraz nie mogą wnieść powództwa do sądu, jeżeli uważają, że pracodawcy nie wypełnili spoczywających na nich zobowiązań w odniesieniu do zaklasyfikowania jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na wykonywanie pracy] w szczególnych warunkach ani w przepracowanym już okresie, ani odnośnie do przyszedłego okresu trwania stosunku pracy?

2) Czy art. 11 ust. 6 dyrektywy 89/391 ma bezpośredni skutek wertykalny i czy w związku z art. 31 ust. 1 i postanowieniami Karty praw podstawowych Unii Europejskiej powstaje prawo pracowników do ochrony sądowej, w przypadku gdy adresaci uregulowania nie wypełniają spoczywających na nich zobowiązań przewidzianych w tym uregulowaniu?

Przytoczone przepisy prawa Unii

Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy: art. 9 ust. 1 i 2, art. 11 ust. 6;

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej: art. 31 ust. 1 i art. 47

Przytoczone przepisy prawa krajowego

Obowiązujące do dnia 1 kwietnia 2001 r. uregulowanie krajowe w sprawie emerytur, Legea nr. 27/1966 (ustawa nr 27/1966) regulowało trzy kategorie miejsc pracy: te zaklasyfikowane jako miejsca pracy, w których praca jest wykonywana w normalnych warunkach, miejsca pracy zaklasyfikowane do II grupy pracy i miejsca pracy zaklasyfikowane do I grupy prac. Po tej dacie wspomniane kategorie zostały zastąpione przez nową ustawę emerytalną, ustawę nr 19/2000, innymi nowymi kategoriami, a mianowicie: miejscami pracy zaklasyfikowanymi jako miejsca pracy[, w których praca jest wykonywana] w warunkach normalnych, miejscami pracy zaklasyfikowanymi jako miejsca pracy[, w których pracownicy są narażeni na wykonywanie pracy] w szczególnych warunkach oraz miejscami pracy zaklasyfikowanymi jako miejsca pracy[, w których pracownicy są narażeni na wykonywanie pracy] w specjalnych warunkach. Taka klasyfikacja została utrzymana w Legea nr. 226/2006 (ustawie nr 226/2006) o klasyfikacji

miejsc pracy jako miejsc pracy [w których pracownicy są narażeni na wykonywanie pracy] w specjalnych warunkach.

Zgodnie z właściwymi uregulowaniami prawnymi w przypadku klasyfikacji jako miejsc pracy [w których pracownicy są narażeni na wykonywanie pracy] w szczególnych lub specjalnych warunkach, zainteresowane osoby otrzymują określone korzyści finansowe, a mianowicie podwyższenie punktów emerytalnych, odpowiednio, o 25 % i 50 %, za okresy, w których pracowały one w takich warunkach. Ponadto w przypadku pracowników, którzy osiągnęli okres składkowy wynoszący co najmniej 25 lat, wykonując pracę w specjalnych warunkach, wiek przejścia na emeryturę zostaje obniżony o 15 lat w stosunku do powszechnego wieku emerytalnego przewidzianego w uregulowaniu w sprawie emerytur.

Kryteria i sposób klasyfikacji jako miejsc pracy [w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, zostały pierwotnie ustanowione w Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 (dekretie rządu nr 261/2001). Zgodnie z art. 2 tego dekretu na kryteria dla dokonania klasyfikacji jako miejsc pracy [w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach składają się zasadniczo: obecność, w środowisku pracy, szkodliwych warunków zawodowych o charakterze fizycznym (hałas, wibracje, fale elektromagnetyczne, ciśnienie, promieniowanie jonizujące, promieniowanie opałowe, nieekranowane promieniowanie laserowe) i szkodliwych warunków zawodowych o charakterze chemicznym lub biologicznym, przewidzianych przez ogólne zasady ochrony pracy i przekraczających limity dozwolone przez te zasady; specyficzna reakcja organizmu na skutki takich szkodliwych warunków zawodowych wykazana przez wskaźniki narażenia lub efektu biologicznego, jak również istnienie chorób zawodowych odnotowanych w miejscu pracy w ostatnich 15 latach.

Jeżeli chodzi o sposoby, procedura w sprawie klasyfikacji zaczyna się od wskazania omawianych miejsc pracy przez pracodawcę wspólnie ze związkami zawodowymi lub reprezentantami pracowników. Następnie odbywa się kontrola dokonywana przez władze lokalne właściwe w przedmiocie pracy na podstawie technicznej i medycznej ekspertyzy.

Artykuł 4 wspomnianego dekretu rządu określa, jakie dokumenty są wymagane do celów uzyskania pozwolenia miejscowego inspektoratu pracy na zaklasyfikowanie miejsc pracy [w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach i przewiduje, że okres ważności tego pozwolenia wynosi maksymalnie 3 lata z możliwością jego przedłużenia.

Następnie w Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 (dekretie rządu nr 246/2007) przewidziano możliwość odnowienia pozwoleń na zaklasyfikowanie jako miejsc pracy [w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, udzielonych zgodnie z postanowieniami dekretu rządu nr 261/2001, i określono odpowiednie warunki wykonania tego dekretu.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 tego dekretu rządu odnowienie pozwolenia na zaklasyfikowanie jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, jest udzielane przez miejscowy inspektorat pracy na wniosek podpisany przez prawnego przedstawiciela pracodawcy lub inną osobę upoważnioną przez pracodawcę oraz przez przedstawicieli reprezentatywnych związków zawodowych bądź przez przedstawicieli pracowników oraz złożony w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wejścia w życie dekretu. Do wniosku należy załączyć sporządzone przez upoważnione laboratoria sprawozdania na temat występowania w miejscach pracy szkodliwych elementów/czynników, które to sprawozdania poświadczają przekroczenie dopuszczalnych wartości narażenia zawodowego w miejscach pracy zaklasyfikowanych jako miejsca pracy, w których pracownicy są narażeni na pracę w szczególnych warunkach, oraz plan prewencji i ochrony, który zapewnia poprawę poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Artykuł 4 rzeczono dekretu przewiduje możliwość wniesienia przez pracodawców środka odwoławczego: „Pracodawcy, którzy nie otrzymali odnowienia pozwolenia na zaklasyfikowanie jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, mogą zgodnie z ustawą wnieść zażalenie w terminie 15 dni od dnia powiadomienia do inspektoratu pracy, który podejmuje decyzję w terminie 30 dni, lub zwrócić się bezpośrednio do właściwego sądu”.

Możliwość odnowienia pozwoleń została uregulowana w kolejnych dekreтах rządu nr 1622/2008 i 1014/2015.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 (ustawa o bezpieczeństwie i ochronie zdrowia w miejscu pracy nr 319/2006), art. 12 i 18, które transponują art. 9 i 11 dyrektywy 89/391

Artykuł 12 „1) Pracodawca ma następujące obowiązki:

- a) dokonywanie oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, także dla grup narażonych na specjalne zagrożenia, oraz utrzymywanie tej oceny;
- b) decydowanie w sprawie zastosowania odpowiednich środków ochronnych i, jeżeli jest to konieczne, odpowiednich urządzeń ochronnych;

[...]

2) W dekrete ministra pracy, solidarności społecznej i rodziny ustala się w zależności od rodzaju działalności i rozmiaru przedsiębiorstw obowiązki ciążące na różnych kategoriach przedsiębiorstw w odniesieniu do sporządzenia dokumentów, o których mowa w ust. 1.”.

Artykuł 18 ust. 7: „Przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników lub

pracownicy mają prawo zwrócić się do właściwych organów władzy, jeżeli uważają, że działania podejmowane przez pracodawcę oraz środki przez niego stosowane są niewystarczające do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy”.

Înalta Curte de Casație și Justiție (najwyższy sąd kasacyjny i sprawiedliwości) w wiążącym orzeczeniu z dnia 23 maja 2016 r., nr 12, wydanym w związku ze skargą kasacyjną mającą na celu ujednoczenie orzecznictwa [tzw. „skargą w interesie prawa”], stwierdził, że „przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu przepisów art. 19 ustawy nr 19/2000 [...], art. 29 ust. 1 ustawy nr 263/2010 [...], w związku z [...] dekretem rządu nr 261/2001 [...], i [...] dekretem rządu nr 246/2007 dotyczących szczegółowych zasad odnawiania pozwoleń na zaklasyfikowanie miejsc pracy [w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami, nie jest możliwe wniesienie powództwa na podstawie ogólnych przepisów prawa o ustalenie szczególnych warunków pracy, w których pracownicy wykonywali swoje czynności zawodowe po dniu 1 kwietnia 2001 r., ani pracownikom nie przysługuje droga sądowa w celu zobowiązania pracodawców do zaklasyfikowania miejsc pracy jako miejsc pracy, w których praca jest wykonywana w takich warunkach, w sytuacji gdy pracodawcy nie otrzymali bądź nie odnowili pozwoleń na zaklasyfikowanie miejsc prac jako miejsc pracy, w których praca jest wykonywana w takich warunkach”.

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i przebiegu postępowania

- 1 Wnoszący apelację jest lekarzem ogólnym – mającym specjalizację w zakresie pulmonologii – zatrudnionym od ponad 30 lat w Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași (szpitalu klinicznym pulmonologii i patofizjologii dróg oddechowych w Iași; zwanym dalej „szpitalem”), będącym drugą stroną postępowania, który jest instytucją zdrowotną z łózkami użyteczności publicznej, wyposażoną w osobowość prawną, podporządkowaną miejscowemu organowi administracji. W okresie od dnia 1 lipca 1989 r. do dnia 31 marca 2001 r. wnoszący apelację był zaklasyfikowany do II grupy prac, zaś od dnia 1 kwietnia 2001 r. do dnia 31 grudnia 2006 r. jego czynności zawodowe były zaklasyfikowane do kategorii „szczególnych warunków pracy”.
- 2 Wnoszący apelację utrzymuje, że dowiedział się przypadkiem, iż od 2007 r. nie były mu płacone składki na ubezpieczenie społeczne za wykonywanie czynności zawodowych w szczególnych warunkach pracy. Twierdzi on, że do chwili obecnej nie uległy zmianie ani jego miejsce pracy, ani warunki jej wykonywania, jak również związane z nią zagrożenia i obowiązki zawodowe.
- 3 W tych okolicznościach wnoszący apelację wniósł powództwo do Tribunalul Iași (sądu okręgowego w Iași) przeciwko swojemu pracodawcy, szpitalowi, domagając się, by wykonywane przez niego czynności zawodowe zostały

zaklasyfikowane [do kategorii] szczególnych warunków pracy od roku 2007 oraz by pracodawca zapłacił różnicę w składkach na ubezpieczenie społeczne.

- 4 Wnoszący apelację powołuje się na niedbalstwo bądź złą wiarę pracodawcy, który nie uruchomił procedury odnowienia pozwolenia na zaklasyfikowanie wykonywanych przezeń czynności zawodowych [do kategorii] szczególnych warunków pracy od roku 2007.
- 5 Tribunalul Iași (sąd okręgowy w Iași) oddalił powództwo i zajął stanowisko, że druga strona postępowania nie może zostać zobowiązana do zaklasyfikowania pracy pracownika [do kategorii] szczególnych warunków pracy, jeżeli nie przestrzegала przewidzianej w ustawie procedury odnowienia koniecznego pozwolenia. Aby oddalić argumentację drugiej strony postępowania dotyczącą koniecznych działań podjętych przez nią w organach zdrowia publicznego i inspektoracie pracy, sąd pierwszej instancji zauważył, że w sytuacji gdy strona ta nie otrzymała żadnej odpowiedzi od właściwych organów, miała ona możliwość wystąpienia na drogę sądową przeciwko tym organom w celu skłonienia ich do wypełnienia spoczywającego na nich zobowiązania do wydania pozwolenia.
- 6 Wnoszący apelację zaskarżył ten wyrok Tribunalul Iași (sądu okręgowego w Iași) do sądu odsyłającego, Curtea de Apel Iași (sądu apelacyjnego w Iași).
- 7 Na zapytanie sądu odsyłającego Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (miejscowy inspektorat pracy w Iași) poinformował, że pracodawca, szpital, nie przedstawił w terminie 90 dni zażądanych dokumentów oraz że w związku z tym Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași nie wydał nowego pozwolenia na zaklasyfikowanie wskazanych przez drugą stronę postępowania miejsc pracy [do kategorii] szczególnych warunków. Ponadto ów inspektorat przypomniał, że z uwagi na dekret rządu nr 246/2007 możliwe jest jedynie uzyskanie przedłużenia pozwoleń istniejących przed dniem wydania aktu prawnego, zaś udzielenie nowych pozwoleń nie jest możliwe.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego

- 8 Zdaniem sądu odsyłającego orzeczenie w przedmiocie apelacji wniesionej od wyroku sądu oddalającego powództwo zależy wyłącznie od ustalenia znaczenia i zakresu uznania przysługującego państwu w ramach dokonywania transpozycji przepisów art. 11 ust. 6 w związku z art. 9 dyrektywy 89/391.
- 9 Zaklasyfikowanie czynności zawodowych [do kategorii] szczególnych warunków pracy następuje na podstawie czynników ryzyka choroby zawodowej i zakłada istnienie szkodliwych elementów/czynników, które mają bezpośredni wpływ na organizm pracowników średnio- lub długoterminowo.
- 10 Aby zrównoważyć takie skutki, pracownicy, którzy pracują w takich warunkach, mają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego i mogą skorzystać ze skróconego okresu składkowego na emeryturę. Z drugiej strony dla pracodawcy

zaklasyfikowanie czynności zawodowych [do kategorii] szczególnych warunków pracy oznacza dodatkowe obciążenie podatkowe, a mówiąc dokładniej, wyższe składki na ubezpieczenie społeczne dla pracowników, którzy pracują w szczególnych warunkach pracy.

- 11 Zaklasyfikowanie warunków pracy leży w gestii odpowiedzialności pracodawcy, który w ramach administracyjnej procedury oceny technicznej zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa decyduje wspólnie z reprezentatywnymi związkami zawodowymi bądź ewentualnie przedstawicielami pracowników na podstawie pozwolenia udzielonego przez inspektorat pracy. Pracodawcy, którzy nie otrzymali pozwolenia na zaklasyfikowanie jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, mogli wnieść zażalenie w terminie 15 dni od dnia powiadomienia do inspektoratu pracy, który powinien podjąć decyzję w terminie 30 dni.
- 12 Ponadto w dekreście rządu nr 246/2007 została jedynie stworzona możliwość odnowienia pozwoleń na odpowiednie zaklasyfikowanie, która to możliwość przysługiwała tylko pracodawcom, którzy dysponowali ważnymi pozwoleńiami na zaklasyfikowanie jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, i którzy nie doprowadzili – za pomocą środków podjętych do tego momentu – do tego, by warunki pracy były zgodne z przepisami. Po dniu 9 marca 2007 r., dniu wejścia w życie dekretu rządu nr 246/2007, nie jest już możliwe wydawanie pozwoleń na zaklasyfikowanie jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, lecz możliwe jest tylko stopniowe odnawianie wydanych już pozwoleń.
- 13 Sąd odsyłający zwraca uwagę, że jakkolwiek krajowy przepis transponujący art. 11 ust. 6 dyrektywy 89/391, to jest art. 18 ust. 7 ustawy nr 319/2006, przewidywał wyraźnie prawo zwrócenia się przez pracodawcę do jakiegokolwiek właściwego organu w celu weryfikacji, czy działania podjęte i środki stosowane przez pracodawcę nie są wystarczające do zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy, ów przepis nie został przejęty w uregulowaniu wtórnym dotyczącym oceny zagrożeń zawodowych dla pracowników w średnio- lub długoterminowym okresie. Wobec tego w prawie krajowym ani pracownicy, ani przedstawiciele związków zawodowych nie dysponują żadnym środkiem procesowym w celu zażądania zweryfikowania lub zbadania miejsca pracy pod kątem istnienia lub intensywności szkodliwych elementów/czynników, aby domagać się dodatkowej ochrony prawnej w związku z zaklasyfikowaniem danych miejsc pracy jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach. Przepisy prawne przyznają jedynie pracodawcy, który nie uzyskał odnowienia pozwolenia na zaklasyfikowanie danych miejsc pracy jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w szczególnych warunkach, możliwość zaskarżenia odmowy organu publicznego do inspektoratu pracy lub bezpośrednio do właściwego sądu.

- 14 Taka wykładnia uregulowania krajowego jest wiążąca na podstawie orzeczenia nr 12/2016 wydanego w związku ze skargą kasacyjną mającą na celu ujednoczenie orzecznictwa Înalta Curte de Casație și Justiție (najwyższego sądu kasacyjnego i sprawiedliwości), który stwierdził w nim: „Jeżeli etap udzielenia pozwolenia nie zakończył się wydaniem odnawialnego pozwolenia, nie są również spełnione przesłanki wszczęcia postępowania w sprawie ponownej oceny miejsca pracy przewidziane w dekreście rządu nr 246/2007, [...] i w dekreście rządu nr 1.014/2015, mając na uwadze wyraźne oświadczenie, że procedura ponownej oceny ma zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw, które dysponują pozwoleniem na dokonanie określonej klasyfikacji. W związku z tym orzeczenie w przedmiocie klasyfikacji/ponownej oceny miejsca pracy wykracza poza kompetencje sądu powszechnego, ponieważ ustawodawca w takiej sytuacji nie stworzył instrumentu prawa powszechnego, który upoważniałby sąd do przejęcia kompetencji organu administracyjnego przysługujących mu w danym postępowaniu (w odniesieniu do oceny techniczno-naukowej i medycznej oraz pozwolenia na zaklasyfikowanie miejsca pracy [do kategorii] szczególnych/specjalnych warunków pracy)”.
- 15 Curtea Constituțională (trybunał konstytucyjny) potwierdził taką wykładnię, stwierdziwszy, że przepisy art. 20 ust. (2) i (3) Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (ustawy nr 19/2000 o publicznym systemie emerytalnym i innych prawach w zakresie zabezpieczenia społecznego), art. 1 ust. (1) i (2), art. 2 ust. (2) Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale (ustawy nr 226/2006 o klasyfikacji miejsc pracy jako miejsc pracy[, w których pracownicy są narażeni na pracę] w specjalnych warunkach) i art. 30 ust. (1) lit. e) Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (ustawy nr 263/2010 o unitarnym publicznym systemie emerytalnym) – w wykładni dokonanej przez Înalta Curte de Casație și Justiție (najwyższego sądu kasacyjnego i sprawiedliwości), w składzie właściwym do rozpoznania skargi kasacyjnej mającej na celu ujednoczenie orzecznictwa, w orzeczeniu nr 12 z dnia 23 maja 2016 r. – są zgodne z konstytucją.
- 16 Nawet jeśli stosowanie uregulowania krajowego zgodnie z wiążącą wykładnią Înalta Curte de Casație și Justiție (najwyższego sądu kasacyjnego i sprawiedliwości) nie jest przedmiotem dyskusji w orzecznictwie krajowym, sąd odsyłający, jako sąd ostatniej instancji w tym postępowaniu, żywi jednak wątpliwości co do zgodności praktyki krajowej z mającymi pierwszeństwo przepisami mającymi zastosowanie na szczeblu Unii Europejskiej. W tym względzie krótkie terminy na dokonanie pierwszej oceny miejsc pracy do celów ich zaklasyfikowania [do kategorii] warunków pracy wraz z wyłącznym ustanowieniem procedury odnawiania pozwoleń i restryktywną wykładnią dokonaną przez Înalta Curte de Casație și Justiție (najwyższy sąd kasacyjny i sprawiedliwości), potwierdzoną wyrokiem Curtea Constituțională (trybunału konstytucyjnego), doprowadziły w praktyce do tego, że pracownicy nie mają jakiegokolwiek możliwości domagania się korzyści prawnych, które wynikają z uznania szczególnych warunków pracy.

- 17 W odniesieniu do art. 12 ustawy nr 319/2006, którym przetransponowano przepisy art. 9 dyrektywy 89/391, sąd odsyłający zauważa, że obowiązki pracodawców dotyczące zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy nie były związane z obowiązkiem dokonania sumiennej i dokładnej klasyfikacji warunków pracy na szczeblu przedsiębiorstwa oraz że w żadnym późniejszym wtórnym akcie prawa nie określono skutków naruszenia przez przedsiębiorstwa obowiązków dokonania oceny i nadzorowania zagrożeń zawodowych, na które składają się poważne zagrożenia dla zdrowia pracowników.
- 18 W wyroku wydanym w sprawie Podilă i in. (C-133/17 i C-134/17), w którym chodziło o dwa spory dotyczące klasyfikacji miejsc pracy do celów ustalenia emerytury, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził, że art. 114 ust. 3 traktatu WE i art. 151 i 153 TFUE oraz przepisy dyrektywy 89/391 należy interpretować w ten sposób, że nie znajdują one zastosowania do uregulowania krajowego takiego jak to będące przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, które przewiduje rygorystyczne terminy i procedury, które nie pozwalają sądom krajowym na zweryfikowanie lub ustalenie klasyfikacji czynności zawodowych wykonywanych przez pracowników do różnych grup ryzyka, na podstawie której to klasyfikacji są obliczane emerytury tych pracowników. Jednakże w niniejszej sprawie chodzi nie o ustalenie praw emerytalnych, lecz o uznanie zagrożeń zawodowych charakterystycznych dla szczególnych warunków pracy w ramach czynności zawodowych wykonywanych przez wnoszącego apelację, zaś dostęp wnoszącego apelację do sądu zgodnie z uregulowaniem krajowym oraz praktyką krajową nie jest możliwy ani w odniesieniu do przeszłości, ani w odniesieniu do przyszłości.
- 19 Jeśli chodzi o pytanie drugie, sąd odsyłający chciałby się dowiedzieć, czy art. 11 ust. 6 dyrektywy 89/319 ma skutek wertykalny, a mówiąc dokładniej, czy przepis ten ma charakter bezwarunkowy, kompletny i precyzyjny, tak że można go stosować bezpośrednio do spornego stosunku prawnego. Zasada wykładni zgodnej z prawem Unii stoi na przeszkodzie stosowaniu uregulowania prawnego dotyczącego klasyfikacji [do kategorii] warunków pracy w sensie pożądanym przez wnoszącego apelację, jako że uregulowanie to ma wyjątkowo restrykcyjny charakter. Nie ustalono również żadnego krajowego źródła prawa, które pozwalałoby osiągnąć rezultat wymagany zgodnie z treścią dyrektywy.
- 20 Nawet gdyby przyjąć, że przepis art. 11 ust. 6 dyrektywy 89/391 spełnia ustalone w orzecznictwie kryteria do zakwalifikowania go jako mającego bezpośredni skutek wertykalny, nie wydaje się to wystarczające do uznania skutecznego środka prawnego przed sądem, w przypadku gdy nie ustalono możliwości zastosowania postanowień art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej w związku z art. 31 ust. 1 tej karty, który ustanawia prawo pracownika do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Zgodnie bowiem z orzecznictwem Trybunału prawo do skutecznego środka prawnego przed bezstronnym sądem zakłada – jak wynika z art. 47 akapit pierwszy karty –

że osoba, która się na nie powołuje, dochodzi praw lub wolności zagwarantowanych w prawie Unii.

DOKUMENT ROBOCZY