

**Vec C-678/23**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

14. november 2023

**Vnútroštátny súd:**

Curtea de Apel Iași

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

10. október 2023

**Odvolateľka a žalobkyňa v prvom stupni:**

JU

**Odporkyňa a žalovaná v prvom stupni:**

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

---

## **Predmet konania vo veci samej**

Odvolanie proti rozsudku Tribunalul Iași (Vyšší súd Iași, Rumunsko), ktorým sa zamietla žaloba odvolateľky, pani JU, o uloženie povinnosti odpočinku, Spitalul Clinicul de Pneumoftiziologia Iași, zaradiť pracovisko odvolateľky počnúc rokom 2007 do zodpovedajúcej kategórie „osobitných pracovných podmienok“ a zaplatiť rozdiely v odvodoch na sociálne zabezpečenie.

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Vnútroštátny súd žiada na základe článku 267 ZFEÚ o výklad článku 9 a článku 11 ods. 6 smernice 89/391 v spojení s ustanovením článku 31 ods. 1 a článku 47 Charty základných práv Európskej únie.

## **Prejudiciálne otázky**

1. Bránia článok 9 a článok 11 ods. 6 smernice Rady o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci kogentným vnútroštátnym právnym predpisom a vnútroštátnej praxi, podľa ktorých pracovníci nie sú oprávnení odvolať sa priamo na orgán zodpovedný za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ak považujú vykonané opatrenia a prostriedky poskytnuté zamestnávateľom za neprimerané na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom sa nemôžu obrátiť so žalobou na súd, ak dospejú k záveru, že zamestnávatelia si nespĺnili svoje povinnosti, pokiaľ ide o zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným pracovným podmienkam, a to ani vo vzťahu k už odpracovanému obdobiu, ani vo vzťahu k budúceму obdobiu pracovného pomeru?

2. Má článok 11 ods. 6 smernice 89/391 vertikálny priamy účinok a zakladá v spojení s článkom 31 ods. 1 a s ustanoveniami článku 47 Charty základných práv Európskej únie právo pracovníkov na súdnu ochranu v prípade, že si príslušné zákonom oprávnené osoby nespĺnia povinností stanovené právnou úpravou?

## **Uvedené ustanovenia práva Únie**

Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci; článok 9 ods. 1 a 2 a článok 11 ods. 6;

Charta základných práv Európskej únie; článok 31 ods. 1 a článok 47

## Uvedené vnútroštátne predpisy

Vo vnútroštátnom právnom predpise v oblasti dôchodkov s účinnosťou až do 1. apríla 2001, t. j. Legea nr. 27/1966 (zákon č. 27/1966), sa zaviedli tri kategórie pracovísk: pracoviská s bežnými podmienkami, pracoviská, v ktorých sa vykonávajú práce zaradené do skupiny II, a pracoviská, v ktorých sa vykonávajú práce zaradené do skupiny I. Po tomto dátume sa v novom zákone o dôchodkoch, zákone č. 19/2000, nahradili predchádzajúce kategórie novými kategóriami, a to pracoviská klasifikované ako pracoviská s bežnými podmienkami, pracoviská s osobitnými podmienkami a pracoviská so špeciálnymi podmienkami. Táto klasifikácia bola zachovaná v Legea nr. 226/2006 (zákon č. 226/2006) o zaradení pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov špeciálnym podmienkam.

Na základe týchto pravidiel sa zaradením pracovísk medzi pracoviská s osobitnými alebo so špeciálnymi podmienkami priznávajú dotknutým osobám určité ekonomické výhody, najmä zvýšenie bodového hodnotenia na účely výpočtu dôchodku o 25 %, resp. 50 % za obdobie, počas ktorého pracovali v týchto podmienkach. Okrem toho zamestnanci, ktorí odpracovali na pracovisku so špeciálnymi podmienkami najmenej 25 rokov, majú možnosť odísť do starobného dôchodku o 15 rokov skôr v porovnaní so všeobecným dôchodkovým vekom stanoveným v právnych predpisoch v oblasti dôchodkov.

Kritériá a spôsoby na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam sa pôvodne stanovili v Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 (nariadenie vlády č. 261/2001). Podľa článku 2 tohto nariadenia, kritériá pre zaradenie medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam spočívajú v podstate v prítomnosti škodlivých látok/faktorov fyzického (hluk, vibrácie, elektromagnetické vlnenie, tlak, ionizujúce žiarenie, tepelné žiarenie, silné netienené laserové žiarenie), chemického alebo biologického charakteru v pracovnom prostredí, ktoré sú vymedzené vo všeobecných právnych predpisoch v oblasti bezpečnosti práce a prekračujú limity povolené týmito právnymi predpismi; v špecifickej reakcii tela na účinky týchto škodlivých látok/faktorov preukázanej ukazovateľmi expozície a/alebo biologických účinkov; a vo výskyte chorôb z povolania zaznamenaných na pracovisku v priebehu posledných 15 rokov.

Pokiaľ ide o spôsoby, postup klasifikácie sa začína identifikáciou dotknutých pracovísk zo strany zamestnávateľa v spolupráci s odborními alebo so zástupcami zamestnancov a pokračuje kontrolou vykonávanou miestnymi orgánmi zodpovednými za oblasť práce, a to na základe technickej a lekárskej expertízy.

V článku 4 uvedeného nariadenia vlády sa uvádza, ktoré dokumenty sa vyžadujú na získanie povolenia miestne príslušného inšpektorátu práce na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam, pričom doba platnosti tohto povolenia sa stanovuje najviac na 3 roky s možnosťou jej predĺženia.

Následne Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 (nariadenie vlády č. 246/2007) zaviedlo možnosť obnoviť povolenia na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam, udelené v súlade s ustanoveniami nariadenia vlády č. 261/2001, a stanovilo zodpovedajúce podmienky.

Podľa článku 2 ods. 1 tohto nariadenia vlády obnovenie platnosti povolenia na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam udeľuje miestne príslušný inšpektorát práce na základe žiadosti podpísanej štatutárnym zástupcom zamestnávateľa alebo inou ním poverenou osobou, spolu so zástupcami zastupiteľských odborových organizácií, prípadne zástupcami zamestnancov, podanej najneskôr do 30 dní odo dňa nadobudnutia účinnosti nariadenia. K žiadosti je potrebné priložiť správy o prítomnosti škodlivých látok/faktorov na pracovisku vypracované autorizovanými laboratóriami, ktoré potvrdzujú prekročenie limitných hodnôt expozície na pracoviskách zaradených medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam, a tiež plán prevencie a ochrany zabezpečujúci zlepšenie úrovne bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov.

V článku 4 rovnakého nariadenia sa stanovuje možnosť zamestnávateľov podať prostriedok nápravy: „Zamestnávatelia, ktorí nedosiahli obnovenie platnosti povolenia na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam, môžu podať odvolanie do 15 dní od oznámenia príslušného rozhodnutia, a to na Inšpektoráte práce, ktorý vo veci rozhodne v lehote 30 dní, alebo sa môžu v súlade so zákonom obrátiť priamo na príslušný súd“.

Možnosť obnoviť povolenia sa upravila v nasledujúcich nariadeniach vlády č. 1622/2008 a 1014/2015.

*Legea securității și sănătății în muncă* nr. 319/2006 (zákon č. 310/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci), články 12 a 18, ktorými sa preberajú články 9 a 11 smernice 89/391

Článok 12: „1. Zamestnávateľ má tieto povinnosti:

a) vyhodnotiť riziká a disponovať takýmto posúdením týkajúcim sa bezpečnosti a zdravia pri práci, vrátane skupín pracovníkov vystavených špecifickým rizikám;

b) rozhodovať o ochranných opatreniach, ktoré sa majú vykonať, a ak je to potrebné, o ochranných prostriedkoch, ktoré sa majú použiť;

...

2. Výnosom ministra práce, sociálnej solidarity a rodiny sa v závislosti od povahy činností a veľkosti podnikov stanovujú povinnosti pre rôzne kategórie podnikov, pokiaľ ide o vyhotovenie dokumentov uvedených v odseku 1“.

Článok 18 ods. 7: „Zástupcovia pracovníkov s osobitnou zodpovednosťou za bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov a/alebo pracovníci sú oprávnení odvolať sa na príslušné orgány, ak považujú vykonané opatrenia a prostriedky poskytnuté zamestnávateľom za neprimerané na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“.

Înalta Curte de Casație și Justiție (Najvyšší a kasačný súd, Rumunsko) vo svojom rozhodnutí č. 12 z 23. mája 2016, vyhlásenom na účely rozhodnutia o kasačnom opravnom prostriedku zameranom na zjednotenie judikatúry (tzv. dovolanie v záujme zákona), ktoré je záväzné, rozhodol, že „na základe výkladu a uplatňovania článku 19 zákona č. 19/2000..., článku 29 ods. 1 zákona č. 263/2010... v spojení s... nariadením vlády č. 261/2001... a... nariadením vlády č. 246/2007, ktorým sa stanovujú postupy pre obnovenie povolení na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam, v znení neskorších predpisov, nie je možné podať spoločnú žalobu na overenie osobitných pracovných podmienok, v ktorých pracovníci vykonávali svoju prácu po 1. apríli 2001, ani žiadnu inú žalobu, ktorej cieľom je uložiť zamestnávateľovi povinnosť zaradiť pracoviská medzi pracoviská s takýmito podmienkami, ak zamestnávateľ nezískal povolenie na zaradenie pracovísk medzi pracoviská s osobitnými podmienkami, resp. mu toto povolenie nebolo obnovené“.

### **Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej**

- 1 Odvolateľka je všeobecná lekárka – so špecializáciou v odbore pneumológia – ktorá viac ako 30 rokov pracuje v Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași (Pneumologická a respiračno-patofyziologická nemocničná klinika v Iași, Rumunsko; ďalej len „nemocnica“), ktorá je odporkyňou v prejednáwanej veci, pričom ide o verejnoprospešné zdravotnícke zariadenie s právnou subjektivitou podriadené orgánu miestnej samosprávy. V období od 1. júla 1989 do 31. marca 2001 bola odvolateľka zaradená do pracovnej skupiny II a od 1. apríla 2001 do 31. decembra 2006 sa jej činnosť zaraďovala do kategórie „osobitných pracovných podmienok“.
- 2 Odvolateľka sa podľa svojho tvrdenia náhodou dozvedela, že od roku 2007 za ňu zamestnávateľ neplatí odvody na sociálne zabezpečenie zodpovedajúce jej činnosti v osobitných pracovných podmienkach. Ďalej uvádza, že k dnešnému dňu sa nezmenili ani jej pracovisko, ani súvisiace podmienky, ani jej profesionálne riziká a povinnosti.
- 3 Za týchto okolností podala odvolateľka žalobu na Tribunalul Iași (Vyšší súd Iași), ktorou sa domáhala, aby sa jej zamestnávateľovi, t. j. nemocnici, uložila povinnosť zaradiť jej pracovnú činnosť od roku 2007 do kategórie osobitných pracovných podmienok a tiež doplatiť rozdiely v odvodoch na sociálne zabezpečenie.

- 4 Odvolateľka namieta nedbanlivosť alebo zlý úmysel zamestnávateľa, ktorý nepožiadala o obnovenie platnosti povolenia na klasifikáciu jej činnosti od roku 2007 v rámci kategórie osobitných pracovných podmienok.
- 5 Tribunalul Iași (Vyšší súd Iași) žalobu zamietol, pričom konštatoval, že odporkyňa nemožno zaviazať, aby klasifikovala prácu odvolateľky v rámci kategórie osobitných pracovných podmienok v prípade, že sa neriadila zákonom stanoveným postupom na obnovenie potrebného povolenia. S cieľom odmietnuť tvrdenia odporkyne týkajúce sa potrebných aktivít, ktoré vynaložila na orgánoch verejného zdravotníctva a inšpektorátu práce, prvostupňový súd poznamenáva, že ak jej príslušné orgány neodpovedali, odporkyňa mala možnosť podať proti nim žalobu o splnenie ich povinnosti vydať povolenie.
- 6 Odvolateľka napadla uvedený rozsudok Tribunalul Iași (Vyšší súd Iași) na vnútroštátnom súde, t. j. na Curtea de Apel Iași (Odvolací súd Iași, Rumunsko).
- 7 Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (Miestny inšpektorát práce Iași, Rumunsko) na vyžiadanie vnútroštátneho súdu oznámil, že zamestnávateľ, t. j. nemocnica, nepredložil v lehote 90 dní potrebné dokumenty, pričom Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași nevydal nové povolenie na zaradenie pracovísk uvedených odporcom do kategórie osobitných podmienok. Uvedený inšpektorát práce okrem toho pripomína, že na základe nariadenia vlády č. 246/2007 možno dosiahnuť len predĺženie platnosti povolení existujúcich pred dňom prijatia tohto legislatívneho aktu, a nie vydanie nových povolení.

### **Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

- 8 Rozhodnutie o odvolaní proti rozsudku, ktorým sa zamietla žaloba, závisí podľa názoru vnútroštátneho súdu výlučne od určenia významu a rozsahu diskrečnej právomoci štátu pri prebratí ustanovení článku 11 ods. 6 v spojení s článkom 9 smernice 89/391.
- 9 Ku klasifikácii konkrétnej činnosti v rámci kategórií kategórie osobitných pracovných podmienok dochádza v závislosti od rizikových faktorov choroby z povolania, pričom jej predpokladom je existencia škodlivých látok/faktorov, ktoré strednodobo alebo dlhodobo priamo vplyvávajú na organizmus pracovníkov.
- 10 Na vyváženie uvedených účinkov sa zamestnancom pracujúcim v takýchto podmienkach priznáva nárok na dodatočnú dovolenku a majú tiež výhodu skráteného obdobia prispievania na starobný dôchodok. Naproti tomu, pre zamestnávateľa znamenala klasifikácia pracovnej činnosti v rámci kategórie osobitných pracovných podmienok dodatočné daňovo-odvodové zaťaženie, konkrétne vyššie sadzby odvodov na sociálne zabezpečenie pre pracovníkov pracujúcich v osobitných pracovných podmienkach.
- 11 Za klasifikáciu pracovných podmienok zodpovedá zamestnávateľ, ktorý rozhoduje spolu so zastupujúcimi odborovými organizáciami, prípadne so

zástupcami zamestnancov, a to v rámci správneho postupu odborného hodnotenia rizík pre bezpečnosť a ochranu zdravia na základe povolenia vydaného Inšpektorátom práce. Zamestnávateľia, ktorí nezískali povolenie zaradiť pracoviská medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným pracovným podmienkam mohli podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa príslušného oznámenia na Inšpektorát práce, ktorý mal rozhodnúť do 30 dní.

- 12 Okrem toho nariadenie vlády č. 246/2007 stanovilo jedine možnosť obnoviť klasifikačné povolenia, priznané len zamestnávateľom, ktorí disponovali platnými povoleniami na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným pracovným podmienkam a ktorí do uvedeného dátumu neprijali opatrenia na zosúladienie pracovných podmienok. Po 9. marci 2007, t. j. dni nadobudnutia účinnosti nariadenia vlády č. 246/2007, nie je viac možné vydávať povolenia na zaradenie pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným pracovným podmienkam, ale len postupne obnovovať platnosť už vydaných povolení.
- 13 Vnútroštátny súd poznamenáva, že hoci vnútroštátne ustanovenie, ktorým sa prebral článok 11 ods. 6 smernice 89/391, čiže článok 18 ods. 7 zákona č. 319/2006, výslovne stanovuje právo pracovníka obrátiť sa na akýkoľvek príslušný orgán s cieľom overiť, či vykonané opatrenia a prostriedky poskytnuté zamestnávateľom nie sú neprimerané na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, toto pravidlo sa neprebralo do sekundárnych právnych predpisov týkajúcich sa hodnotenia strednodobých alebo dlhodobých profesionálnych rizík pre pracovníkov. Ani pracovníci, ani zástupcovia odborov preto nemajú vo vnútroštátnom práve nijaké procesné prostriedky na to, aby sa domáhali overenia alebo preskúmania pracoviska, pokiaľ ide o existenciu a intenzitu škodlivých látok/faktorov, ani na to, aby požadovali dodatočnú právnu ochranu súvisiacu so zaradením pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným pracovným podmienkam. Príslušné ustanovenia právnych predpisov poskytujú možnosť napadnúť odmietavé stanovisko orgánu verejnej moci na Inšpektoráte práce alebo na príslušnom súde len zamestnávateľovi, ktorý nedosiahol obnovenie platnosti povolenia zaradiť pracoviská medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným pracovným podmienkam.
- 14 Uvedený výklad vnútroštátneho práva je záväzný na základe rozhodnutia č. 12/2016, vyhláseného v nadväznosti na kasačný opravný prostriedok zameraný na zjednotenie judikatúry na Înalta Curte de Casație și Justiție (Najvyšší a kasačný súd), ktorý rozhodol, že: „Ak sa fáza vydávania povolenia neskončila vydaním povolenia, ktoré možno obnoviť, nie sú splnené ani podmienky stanovené nariadením vlády č. 246/2007, ... a nariadením vlády č. 1 014/2015 na účely začatia postupu opätovného posúdenia pracoviska, a to vzhľadom na výslovné konštatovanie, že postup opätovného posúdenia sa vzťahuje len na zariadenia, ktoré majú klasifikačné povolenie. Z tohto dôvodu je nad rámec právomoci všeobecného súdu, aby rozhodoval o zaradení/opätovnom posúdení pracoviska, keďže zákonodarca v tejto situácii nevytvoril nástroj všeobecného práva, ktorým by súd oprávnil na prevzatie právomocí správneho orgánu príslušného konania

(pokiaľ ide o technicko-vedecké a lekárske preskúmanie a povolenie týkajúce sa možnosti zaradiť pracovisko do kategórie pracovísk s osobitnými/špeciálnymi pracovnými podmienkami)“.

- 15 Curtea Constituțională (Ústavný súd, Rumunsko) potvrdil uvedený výklad, keď konštatoval, že ustanovenia článku 20 ods. 2 a 3 Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (zákon č. 19/2000 o verejnom dôchodkovom systéme a iných právach sociálneho zabezpečenia), článku 1 ods. 1 a 2, článku 2 ods. 2 Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale (zákon č. 226/2006 o zaradení pracovísk medzi pracoviská vystavujúce pracovníkov osobitným podmienkam) a článku 30 ods. 1 písm. e) Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (zákon č. 263/2010 o jednotnom verejnom dôchodkovom systéme) sú v rámci výkladu Înalta Curte de Casație și Justiție (Najvyšší a kasačný súd) – senátu príslušného rozhodovať o kasačnom opravnom prostriedku zameranom na zjednotenie judikatúry, vyplývajúceho z rozhodnutia č. 12 z 23. mája 2016, v súlade s ústavou.
- 16 Hoci uplatňovanie vnútroštátnych právnych predpisov podľa záväzného výkladu Înalta Curte de Casație și Justiție (Najvyšší a kasačný súd) nie je vôbec predmetom diskusie vo vnútroštátnej judikatúre, vnútroštátny súd má ako súd poslednej inštancie v prejednávanej veci v každom prípade pochybnosti o súlade vnútroštátnej praxe s prioritnými ustanoveniami uplatniteľnými na úrovni Európskej únie. Krátke lehoty na pôvodné posúdenie pracovísk na účely ich zaradenia do kategórií pracovných podmienok spolu s výhradným zavedením postupu obnovenia povolenia a reštriktívnym výkladom Înalta Curte de Casație și Justiție (Najvyšší a kasačný súd), potvrdeným nálezom Curtea Constituțională (Ústavný súd), v tejto súvislosti prakticky viedli k neexistencii akejkoľvek možnosti pracovníkov domáhať sa nápravy v súvislosti so získaním právnych výhod vyplývajúcich z priznania osobitných pracovných podmienok.
- 17 Pokiaľ ide o článok 12 zákona č. 319/2006, ktorým sa prebrali ustanovenia článku 9 smernice 89/391, vnútroštátny súd poznamenáva, že povinnosti zamestnávateľov týkajúce sa bezpečnostných a zdravotných rizík pri práci neboli uvedené do súvislosti s povinnosťou vernej a presnej klasifikácie pracovných podmienok na úrovni podniku, pričom nijaký nadväzujúci sekundárny legislatívny akt nevymedzil dôsledky porušenia povinností hodnotenia profesionálnych rizík a dohľadu nad nimi podnikmi, v ktorých existujú závažné riziká pre zdravie pracovníkov.
- 18 V rozsudku vyhlásenom vo veci Podilă a i. (C-133/17 a C-134/17) týkajúcom sa dvoch sporov súvisiacich so zaradením pracovísk na účely určenia starobného dôchodku Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že článok 114 ods. 3 Zmluvy o ES a články 151 a 153 ZFEÚ, ako aj ustanovenia smernice 89/391 treba vykladať v tom zmysle, že sa nevzťahujú na vnútroštátnu právnu úpravu, o akú ide v danom konaní veci samej, ktorá stanovuje prísne lehoty a postupy, ktoré neumožňujú vnútroštátnym súdom preskúmať zaradenie či vykonať zaradenie



pracovných činností do jednotlivých rizikových skupín, na základe ktorých sa vypočíta starobný dôchodok dotknutých pracovníkov. Prejednávaná vec sa však netýka určenia dôchodkových práv, ale uznania špecifických profesionálnych rizík osobitných pracovných podmienok v rámci činnosti vykonávanej odvolateľkou, pričom jej prístup k súdu nie je podľa vnútroštátnej právnej úpravy a praxe možný ani vo vzťahu k minulosti, ani vo vzťahu k budúcnosti.

- 19 Pokiaľ ide o druhú otázku, vnútroštátny súd žiada o spresnenie, či má článok 11 ods. 6 smernice 89/319 vertikálny účinok, konkrétne, či je toto pravidlo bezpodmienečné, úplné a presné, t. j. také, že ho možno priamo uplatniť na sporný právny vzťah. Zásada konformného výkladu bráni uplatneniu právnych predpisov týkajúcich sa zaradenia do kategórií pracovných podmienok v zmysle požadovanom odvolateľkou, a to vzhľadom na ich mimoriadne reštriktívny charakter. Zároveň sa nepodarilo identifikovať nijaký vnútroštátny prameň práva, ktorý by umožnil dosiahnuť výsledok požadovaný textom smernice.
- 20 Aj v prípade, že by pravidlo uvedené v článku 11 ods. 6 smernice 89/391 spĺňalo kritériá stanovené judikatúrou na účely priznania priameho vertikálneho účinku, táto skutočnosť sa nezdá byť postačujúca na priznanie účinného prostriedku nápravy pred súdom v prípade, že sa neurčí uplatniteľnosť ustanovení článku 47 Charty základných práv Európskej únie v spojení s ustanovením článku 31 ods. 1 tejto Charty, v ktorom sa zakotvuje právo pracovníka na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Právo na účinný prostriedok nápravy pred nestranným súdom preto podľa judikatúry Súdneho dvora predpokladá, ako vyplýva z článku 47 ods. 1 Charty, že osoba, ktorá sa ho dovoľáva, využíva práva alebo slobody zaručené právom Únie.