



ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2009 - 2014

Комисия по петиции

24.6.2010

## СЪОБЩЕНИЕ ЗА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ЕП

Относно: <Titre>Петиция 1688/2009, внесена от Luigi Caligiuri, с италианско гражданство, от името на „Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali“ (CSA/RAL), подкрепена от 5 подписа, относно реда за излизане в отпуск в междурегионалната агенция за река По</Titre>

### 1. Резюме на петицията

Вносителят на петицията твърди, че новият ред за излизане в отпуск, въведен в междурегионалната агенция за река По, нарушава разпоредбите на ЕС относно условията на работа и е особено неудобен за работниците с увреждания и за работниците, които се грижат за хора с увреждания. Той също така твърди, че новият ред затруднява семействата и подкопава социалната политика, социалната солидарност, защитата на малцинствата и на възрастните хора, както и мерките за гарантиране на равни възможности за мъжете и жените. Той съответно настоява за разследване от страна на Европейския парламент.

### 2. Допустимост

Обявена за допустима на 25 февруари 2010 г. Комисията е приканена да предостави сведения (член 202, параграф 6 от правилника).

### 3. Отговор от Комисията, получен на 24 юни 2010 г.

#### *Петицията*

Вносителят се оплаква, че италиански публичен орган (Междурегионалната агенция за река По) е наложила нови условия на служителите си за използване на правото на специален платен отпуск, предвидено съгласно национално колективно споразумение от 1995 г.

CM\822470BG.doc

PE445.604v01-00

Петицията се отнася по-специално за критериите за даване на разрешение за ползване на три дни платен отпуск в годината по конкретни лични и семейни причини (член 19, параграф 2 от национално колективно споразумение ЕЕ.ЛЛ от 6.7.1995 г.). Вносителят твърди, че новият ред за излизане в отпуск е особено неблагоприятен за хора с увреждания и повдига въпроси относно спазването най-вече на правата на човека/основните права.

#### *Забележки на Комисията*

На европейско равнище Директива 2003/88/ЕО определя минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време. Наред с другото, директивата регулира някои аспекти, свързани с годишния отпуск. В съответствие с член 7 от директивата държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика. Директивата също така посочва, че минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Важното съдебно решение на Съда на Европейските общности по делото ВЕСТУ през 2001 г. разясни значението и целите на правото на платен годишен отпуск. Съдът постанови, че „правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на общностното социално право, който не може да бъде дерогирен и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 93/104/ЕО“.<sup>1</sup>

Директивата за равно третиране в областта на заетостта (Директива 2000/78/ЕО<sup>2</sup>) регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие. Тя забранява дискриминацията, наред с другото, на основание на увреждане. По делото Coleman<sup>3</sup>, Съдът на Европейските общности се произнесе, че защитата от пряка дискриминация и тормоз, предоставена от Директива 2000/78/ЕО, не се ограничава единствено до лица, които са с увреждания, а се прилага и в случай че работодателят упражнява пряка дискриминация или тормоз срещу служител, когато дискриминацията или тормозът се основават на увреждане на детето на служител, за което самият служител полага основните грижи.

Италия е транспонирала тази директива с приемането на „Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro“, който по-късно е изменен с „Legge 6 giugno 2008, n. 101 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze

<sup>1</sup> ВЕСТУ (дело C-173/99), параграф 43.

<sup>2</sup> ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16–22.

<sup>3</sup> [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:EN:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:EN:PDF)

della Corte di giustizia delle Comunità europee“.

Италия е транспонирила правото на платен годишен отпуск съгласно Директивата за работното време със Законодателен указ 66/2003, чийто член 10 гласи, че всеки служител има право на платен годишен отпуск от не по-малко от четири седмици. Промените, за които се отнася петицията, не засягат тази разпоредба.

Специалните видове отпуски, като тези, посочени в член 19, параграф 2 от националното колективно споразумение от 6.7.1995 г., които се дават по конкретни лични и семейни причини, са допълнение към правата, регламентирани в член 10, и не могат да се считат за попадащи в обхвата на Директива 2003/88/ЕО. Следователно, ако държавата-членка осигурява правото на поне четири седмици платен годишен отпуск (съгласно изискването на директивата), тя може да определя критерии за използването на допълнителни видове платен отпуск, особено като се има предвид, че целта на специалните видове отпуски е различна от целта на годишния платен отпуск, както е предвидено в директивата.

Освен това вносителят на петицията твърди, че спорните правила не съответстват на други национални мерки в Италия, включително Циркулярно писмо за държавния служител № 8/2008. Този въпрос не е свързан със законодателството на ЕС.

Що се отнася до прилагането на Директивата за равно третиране в областта на заетостта (Директива 2000/78/ЕО), следва да се отбележи, че, както посочва вносителят на петицията, новите правила, определени от междурегионалната агенция за река По, показват ограничаващо тълкуване на приложимите италиански правила. Според новите условия специалният платен отпуск поради сериозно заболяване на роднина, може да бъде даден единствено при приемане в болница или служба за спешна помощ.

Според Комисията изглежда, че тези правила не са дискриминационни спрямо служители с увреждания, нито спрямо служители, които имат деца с увреждания. Всъщност в случая те засягат както служители, които имат деца с увреждания, така и служители, чиито деца не са с увреждания. В някои ситуации, първият тип служители могат да бъдат в по-малко неблагоприятно положение при новите правила, тъй като техните деца, в зависимост от конкретния случай, могат да се нуждаят от по-често приемане в болница.

Следователно, въз основа на наличната информация, Комисията може да направи заключението, че оспорваните национални мерки не противоречат на изискванията на Директивата за равно третиране в областта на заетостта.

Във всеки случай, тъй като принципът на забрана на дискриминацията на основанията, посочени в Директива 2000/78/ЕО, е транспониран в Италия, ако даден гражданин счита, че срещу него е проявена дискриминация, той може да заведе дело пред национален съд, съгласно съответното национално и европейско законодателство. По принцип контролът върху прилагането на директивите в индивидуални случаи е задача на националните юрисдикции.

Накрая, що се отнася до позоваването от страна на вносителя на петицията, на Хартата

на основните права на Европейския съюз, следва да се посочи, че съгласно член 6 от Договора за Европейския съюз, „разпоредбите на Хартата не разширяват по никакъв начин определените в Договорите области на компетентност на Съюза“. В допълнение, съгласно член 51 от Хартата, нейните разпоредби се отнасят за държавите-членки единствено когато те прилагат правото на Съюза. Следователно гореспоменатото заключение е валидно.

### *Заключения*

От предоставената информация не изглежда, че оспорваните национални мерки противоречат на изискванията на Директивата за работното време или на Директивата за равно третиране в областта на заетостта. Според Комисията тази петиция се отнася за въпроси, които са извън обхвата на правото на ЕС и/или попадат в сферата на компетентност на националните органи.