



24.6.2010

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΠΡΟΣ ΤΑ ΜΕΛΗ

Θέμα: **Αναφορά 1688/2009, του Luigi Caligiuri, ιταλικής ιθαγένειας, εξ ονόματος του «Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali (CSA/RAL)», η οποία συνοδεύεται από 5 υπογραφές, σχετικά με τις ρυθμίσεις άδειας στη Διαπεριφερειακή Υπηρεσία του ποταμού Πάδου**

1. Περίληψη της αναφοράς

Ο αναφέρων ισχυρίζεται ότι οι νέες ρυθμίσεις άδειας που εισήχθησαν από τη Διαπεριφερειακή Υπηρεσία του ποταμού Πάδου παραβιάζουν τις διατάξεις της ΕΕ σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και είναι ιδιαίτερα δυσμενείς για τους εργαζόμενους με αναπηρία και τη δράση των εργαζομένων ως ατόμων που φροντίζουν άτομα με αναπηρία. Υποστηρίζει επίσης ότι οι ρυθμίσεις κάνουν τη ζωή δύσκολη για τις οικογένειες και υπονομεύουν την κοινωνική πολιτική, την κοινωνική αλληλεγγύη, την προστασία των μειονοτήτων και των ηλικιωμένων καθώς και τις εγγυήσεις ως προς την ισότητα των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες. Ζητεί κατά συνέπεια να διενεργηθεί έρευνα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

2. Παραδεκτό

Χαρακτηρίστηκε παραδεκτή στις 25 Φεβρουαρίου 2010. Η Επιτροπή κλήθηκε να παράσχει πληροφορίες (άρθρο 202, παράγραφος 6, του Κανονισμού).

3. Απάντηση της Επιτροπής, που ελήφθη στις 24 Ιουνίου 2010.

Η αναφορά

Ο αναφέρων καταγγέλλει ότι ένας ιταλικός δημόσιος φορέας (η Διαπεριφερειακή Υπηρεσία του ποταμού Πάδου) επέβαλε νέους όρους στους εργαζομένους της για την άσκηση του δικαιώματος ειδικής άδειας μετ' αποδοχών που προβλέπεται βάσει εθνικής συλλογικής σύμβασης του 1995.

Η αναφορά αφορά συγκεκριμένα τα κριτήρια έγκρισης για τη χρήση άδειας μετ' αποδοχών

τριών ημερών ετησίως που χορηγείται για συγκεκριμένους προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους (άρθρο 19 παράγραφος 2 της εθνικής συλλογικής σύμβασης EE.LL. της 06.07.1995). Ο αναφέρων υποστηρίζει ότι οι νέες ρυθμίσεις είναι ιδιαίτερα δυσμενείς για τα άτομα με αναπηρία και εγείρει ζητήματα συμβατότητας κυρίως με τα ανθρώπινα/θεμελιώδη δικαιώματα.

Οι παρατηρήσεις της Επιτροπής

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οδηγία 2003/88/EK προβλέπει ελάχιστες απαιτήσεις για την ασφάλεια και την υγεία σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Οι οδηγία ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, ορισμένες πτυχές σχετικά με την ετήσια άδεια. Σύμφωνα με το άρθρο 7 της οδηγίας, τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας. Η οδηγία ορίζει περαιτέρω ότι η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Η σημαντική απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση BECTU (βρετανική συνδικαλιστική ένωση εργαζομένων στους τομείς της ραδιοφωνίας, της τηλεόρασης, του κινηματογράφου, του θεάτρου και του θεάματος) αποσαφήνισε τη σημασία και τους στόχους του δικαιώματος στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι «το δικαίωμα για ετήσια άδεια κάθε εργαζομένου πρέπει να θεωρηθεί ιδιαίτερης σημασίας αρχή του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου από την οποία δεν χωρεί εξαίρεση, και της οποίας η εφαρμογή από τις αρμόδιες εθνικές αρχές μπορεί να γίνεται μόνον εντός των ορίων που θέτει ρητώς η ίδια η οδηγία 93/104»¹.

Η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση (οδηγία 2000/78/EK²) θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στην απασχόληση και την εργασία. Απαγορεύει τις διακρίσεις, μεταξύ άλλων, λόγω αναπηρίας. Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, στην υπόθεση Coleman³, δήλωσε ότι η προστασία από άμεσες διακρίσεις και παρενόχληση την οποία θεσπίζει η οδηγία 2000/78/EK δεν περιορίζεται στα άτομα με αναπηρία, αλλά εφαρμόζεται και σε εργοδότη που προβαίνει σε άμεση διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση εργαζόμενου, όταν οι εν λόγω διακρίσεις ή η παρενόχληση βασίζονται σε αναπηρία του τέκνου του εργαζόμενου, στο οποίο παρέχει, κατά κύριο λόγο, τις απαραίτητες φροντίδες.

Η Ιταλία μετέφερε τη συγκεκριμένη οδηγία μέσω της έγκρισης του νομοθετικού διατάγματος «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», το οποίο τροποποιήθηκε στη συνέχεια από τον νόμο «Legge 6 giugno 2008, n. 101 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti

¹ BECTU (υπόθεση C-173/99), σκέψη 43.

² EE L 303 της 2.12.2000, σ. 16–22.

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

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

per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee».

Η Ιταλία μετέφερε τις διατάξεις σχετικά με το δικαίωμα στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, που απορρέει από την οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, μέσω του νομοθετικού διατάγματος 66/2003, στο άρθρο 10 του οποίου προβλέπεται ότι κάθε εργαζόμενος δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων. Οι αλλαγές τις οποίες επισημαίνει η αναφορά δεν επηρεάζουν τη συγκεκριμένη διάταξη.

Συνεπώς, οι ειδικοί τύποι αδειών, όπως οι άδειες που προβλέπονται στο άρθρο 19 παράγραφος 2 της εθνικής σύμβασης εργασίας της 06.07.1995 και χορηγούνται για συγκεκριμένους προσωπικούς και οικογενειακούς λόγους, είναι πρόσθετοι στα δικαιώματα που απαιτούνται από το άρθρο 10, και δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88/EK. Συνεπώς, εφόσον τα κράτη μέλη προβλέπουν δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων (όπως απαιτείται από την οδηγία), είναι ελεύθερα να ορίζουν κριτήρια για τη χρήση πρόσθετων τύπων άδειας μετ' αποδοχών, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη ότι ο σκοπός αυτών των ειδικών τύπων άδειας διαφέρει από τον σκοπό της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, όπως προβλέπεται στην οδηγία.

Επιπλέον, ο αναφέρων υποστηρίζει ότι οι αμφισβητούμενοι κανονισμοί δεν συμμορφώνονται με άλλα εθνικά μέτρα της Ιταλίας, συμπεριλαμβανομένης της εγκυκλίου αριθ. 8/2008 για τις δημόσιες υπηρεσίες. Αυτό δεν φαίνεται να εγείρει οποιοδήποτε ζήτημα δικαίου της ΕΕ.

Σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση (οδηγία 2000/78/EK), πρέπει να επισημανθεί ότι, όπως τονίζει ο αναφέρων, οι νέοι κανόνες που θεσπίστηκαν από τη Διαπεριφερειακή Υπηρεσία του ποταμού Πάδου συνιστούν μια κάπως περιοριστική ερμηνεία των εφαρμοστέων κανόνων της Ιταλίας. Βάσει του νέου καθεστώτος, ειδική άδεια μετ' αποδοχών για λόγους σοβαρής ασθένειας μέλους της οικογένειας του εργαζόμενου μπορεί να χορηγηθεί μόνο σε περιπτώσεις εισαγωγής σε νοσοκομείο ή χρήσης δημόσιας υπηρεσίας έκτακτης ανάγκης.

Κατά την άποψη της Επιτροπής, φαίνεται ότι οι συγκεκριμένοι κανόνες δεν εισάγουν διακρίσεις σε βάρος εργαζομένων με αναπηρία ούτε σε βάρος εργαζομένων με τέκνα με αναπηρία. Στην τελευταία περίπτωση, πράγματι, οι κανόνες επηρεάζουν και τους εργαζόμενους με τέκνα με αναπηρία και τους εργαζόμενους με τέκνα χωρίς αναπηρία. Εντέλει, σε ορισμένες περιπτώσεις, το πρώτο είδος εργαζόμενων ενδέχεται να βρίσκεται σε λιγότερο μειονεκτική θέση βάσει των νέων κανόνων – καθώς τα παιδιά τους, ανάλογα με την εκάστοτε συγκεκριμένη κατάσταση, μπορεί να χρειάζεται να εισάγονται συχνότερα σε νοσοκομείο.

Συνεπώς, εν κατακλείδι, βάσει των διαθέσιμων πληροφοριών, η Επιτροπή πιστεύει ότι το αμφισβητούμενο εθνικό μέτρο δεν αντιβαίνει στις απαιτήσεις της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση.

Σε κάθε περίπτωση, καθώς η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω αναπηρίας που θεσπίστηκε από την οδηγία 2000/78/EK έχει μεταφερθεί στην Ιταλία, εάν ένας πολίτης θεωρεί ότι υφίσταται διακρίσεις, μπορεί να προσφύγει ενώπιον εθνικού δικαστηρίου βάσει της σχετικής εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Ο έλεγχος της εφαρμογής των οδηγιών σε

επιμέρους υποθέσεις είναι καταρχήν υποχρέωση των εθνικών δικαιοδοτικών οργάνων.

Τέλος, σχετικά με την παραπομπή του αναφέροντος στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με το άρθρο 6 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, οι διατάξεις του Χάρτη «δεν συνεπάγονται καμία επέκταση των αρμοδιοτήτων της Ένωσης, όπως αυτές ορίζονται στις Συνθήκες». Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 51 του Χάρτη, οι διατάξεις του απευθύνονται στις αρχές των κρατών μελών μόνο όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συνεπώς, εξακολουθεί να ισχύει το προαναφερθέν συμπέρασμα.

Συμπεράσματα

Από τις διαθέσιμες πληροφορίες δεν προκύπτει ότι το αμφισβητούμενο εθνικό μέτρο αντιβαίνει στις απαιτήσεις της οδηγίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας ή της οδηγίας για την ισότητα στην απασχόληση. Κατά την άποψη της Επιτροπής, η αναφορά σχετίζεται με ζητήματα που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ ή/και εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων των εθνικών αρχών.