



24.6.2010

KÖZLEMÉNY A KÉPVISELŐK RÉSZÉRE

Tárgy: Luigi Caligiuri olasz állampolgár által a „Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali (CSA/RAL)” nevében benyújtott 1688/2009. számú, 4 aláírást tartalmazó petíció a Pó folyó interregionális ügynökségénél (Agenzia Interregionale per il fiume Po) (Olaszország) érvényben levő, szabadságra vonatkozó szabályokról

1. A petíció összefoglalása

A petíció benyújtója úgy véli, hogy az A.I.Po ügynökségnél érvényes, szabadságra vonatkozó szabályok új feltételei ellentétesek a munkakörülményekre vonatkozó uniós jogszabályokkal. Azt állítja, hogy az új szabályok különösen a fogyatékossgal élő személyeket, illetve a fogyatékossgal élő személyeket ellátó munkavállalókat érintik hátrányosan. Továbbá véleménye szerint a szabályozás negatívan hat a családokra és ellentétes a szociálpolitikával, a társadalmi szolidaritással, a kisebbségek és az idősek védelmével, valamint nem biztosítja a nők és férfiak esélyegyenlőségét. A petíció benyújtója a szabályok vizsgálatára kéri az Európai Parlamentet.

2. Elfogadhatóság

Elfogadhatónak nyilvánítva: 2010. február 25. Felkérlik a Bizottságot, hogy az eljárási szabályzat 202. cikkének (6) bekezdése szerint nyújtson tájékoztatást.

3. A Bizottságtól kapott válasz: 2010. június 24.

A petíció

A petíció benyújtója azt kifogásolja, hogy egy olasz közjogi szerv (a Pó folyóval foglalkozó

interregionális ügynökség) új feltételeket szabott meg alkalmazottai számára az 1995-ös nemzeti kollektív szerződés alapján biztosított különleges fizetett szabadságra való jogosultság felhasználása tekintetében.

A petíció különösen az évi háromnapos, meghatározott személyes vagy családi okból adott fizetett szabadság felhasználásának engedélyezési kritériumaival foglalkozik (az 1995.07.06-i EE.LL. nemzeti kollektív szerződés 19.2. cikke). A petíció benyújtója azt állítja, hogy az új szabályok különösen előnytelenek a fogyatékossgal élők számára, és főképpen az emberi/alapvető jogokkal való összeegyeztethetőség kérdését vetik fel.

A Bizottság észrevételei

Európai szinten a 2003/88/EK irányelv határozza meg a munkaidő megszervezésével kapcsolatos minimális biztonsági és egészségügyi követelményeket. Az irányelv egyebek mellett az éves szabadság bizonyos szempontjait is szabályozza. Az irányelv 7. cikkével összhangban a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően. Az irányelv rögzíti továbbá, hogy az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

A Bíróság által a BECTU-ügyben, 2001-ben hozott fontos ítélet tisztázta az éves szabadsághoz való jog jelentőségét és célkitűzéseit. A Bíróság megállapította, hogy „a minden munkavállalót megillető fizetett éves rendes szabadsághoz való jog a közösségi szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a [...] 93/104/EK irányelvben [...] kifejezetten meghatározott korlátok között történhet”.¹

Az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatásban való alkalmazásáról szóló irányelv (2000/78/EK irányelv²) általános keretet hoz létre a valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem számára a foglalkoztatás és a munkavégzés vonatkozásában. Ez tiltja többek között a fogyatékossgon alapuló megkülönböztetést. Az Európai Bíróság a Coleman-ügyben³ megállapította, hogy a közvetlen megkülönböztetéssel és zaklatással szemben a 2000/78/EK irányelvben meghatározott védelem nem csak azokra korlátozódik, akik maguk fogyatékossgal élnek, hanem akkor is érvényes, ha egy munkaadó közvetlenül megkülönböztet vagy zaklat egy munkavállalót, amennyiben ez a megkülönböztetés vagy zaklatás a munkavállaló gyermekének fogyatékossgán alapul, akinek a gondozását a munkavállaló nagyrészt maga látja el.

Olaszország ezt az irányelvet a „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” jogszabály elfogadásával ültette át, amelyet később a „Legge 6 giugno 2008, n. 101 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante

¹ BECTU-ügy (C-173/99.), 43. bekezdés

² HL L 303., 2000.12.2., 16-22. o.

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

disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee” módosított.

Olaszország a 66/2003 törvényerejű rendelettel ültette át a munkaidő-szervezésről szóló irányelv szerinti fizetett éves szabadsághoz való jogot, amelynek 10. cikke meghatározza, hogy minden munkavállalót legalább négyhetes fizetett éves szabadság illet meg. Azok a változások, amelyekre a petíció hivatkozik, nem érintik ezt a rendelkezést.

A különleges szabadságtípusok, így például az 1995.07.06-i nemzeti kollektív szerződés 19.2. cikkében meghatározott szabadságok, amelyeket személyes és családi indokok alapján engedélyeznek, így kiegészítik a 10. cikk által előírt jogokat, és nem tekinthetők a 2003/88/EK irányelv hatálya alá tartozónak. Ezért mindaddig, amíg a tagállamok legalább négyhetes éves fizetett szabadsághoz való jogot határoznak meg (az irányelv előírása szerint), szabadon szabhatnak meg kritériumokat a fizetett szabadság további típusainak igénybevételére vonatkozóan, különösen figyelembe véve azt, hogy e különleges szabadságtípusok célja eltér az irányelvben meghatározott éves fizetett szabadság céljától.

A petíció benyújtója azt állítja továbbá, hogy a megtámadott előírások nem felelnek meg más olasz nemzeti intézkedéseknek, köztük a 8/2008. számú közszolgálati körlevélnek. Ez nyilvánvalóan nem vet fel uniós jogi kérdést.

Az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatásban való alkalmazásáról szóló irányelv (2000/78/EK irányelv) alkalmazását illetően meg kell jegyezni, hogy mint ahogyan a petíció benyújtója is rámutat, a Pó folyóval foglalkozó interregionális ügynökség által meghatározott új szabályok némileg korlátozóan értelmezik az alkalmazandó olasz szabályokat. Az új feltételek alapján a családtag súlyos betegsége miatt különleges fizetett szabadság csak kórházi felvétel vagy nyilvános segélyhívó szolgálatnál történő felvétel esetén engedélyezhető.

A Bizottság véleménye szerint ezek a szabályok láthatóan nem jelentenek megkülönböztetést a fogyatékosággal élő munkavállalókkal szemben, sem a fogyatékosággal élő gyermeket nevelő munkavállalókkal szemben. Ez utóbbi esetben a szabályok tulajdonképpen egyformán érintik a fogyatékosággal élő gyermeket nevelő munkavállalókat és azokat a munkavállalókat is, akiknek a gyermeke nem fogyatékos. Egyes helyzetekben a munkavállalók előbb említett csoportját az új szabályok végső soron még kevésbé is hozhatják hátrányos helyzetbe, minthogy gyermekeiknek a konkrét esettől függően gyakrabban lehet szükségük arra, hogy kórházba menjenek.

Ezért a Bizottság a rendelkezésre álló információk alapján összességében úgy véli, hogy a megtámadott nemzeti intézkedés nincs ellentétben az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatásban való alkalmazásáról szóló irányelvvvel.

Mindenesetre mivel Olaszországban átültették a fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés tilalmának a 2000/78/EK irányelvben rögzített elvét, ha egy polgár úgy véli, hogy vele szemben megkülönböztetést alkalmaznak, a vonatkozó nemzeti és európai jogszabályok alapján a nemzeti bíróságok elé terjesztheti az ügyet. Az irányelvek egyedi esetben történő alkalmazásának ellenőrzése elvileg a nemzeti joghatóságok feladata.

Végezetül a petíció benyújtója által az Európai Unió Alapjogi Chartájára tett utalást illetően rá kell mutatni arra, hogy az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikke szerint a Charta rendelkezései „semmilyen módon nem terjesztik ki az Uniónak a Szerződésekben meghatározott hatásköreit”. Ezen túlmenően a Charta 51. cikke szerint a Charta rendelkezéseinek címzettjei a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre. Ezért a fent említett következtetés továbbra is helytálló.

Következtetések

A rendelkezésre álló információk alapján úgy tűnik, hogy a megtámadott nemzeti intézkedés nincs ellentétben a munkaidő-szervezésről szóló irányelv és az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatásban való alkalmazásáról szóló irányelv követelményeivel. A Bizottság véleménye szerint ez a petíció olyan kérdéseket érint, amelyek kívül esnek az uniós jog hatályán és/vagy a nemzeti hatóságok hatáskörébe tartoznak.