



24.6.2010

## PAZIŅOJUMS KOMITEJAS LOCEKĻIEM

Temats: Lūgumraksts Nr. 1688/2009, ko *Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali (CSA/RAL)* vārdā iesniedza Itālijas valstspiederīgais *Luigi Caligiuri* un kam pievienoti pieci paraksti, par atvaļinājuma noteikumiem Po upes starpreģionālajā aģentūrā

### 1. Lūgumraksta kopsavilkums

Lūgumraksta iesniedzējs apgalvo, ka Po upes starpreģionālajā aģentūrā ieviestie jaunie atvaļinājuma noteikumi pārkāpj ES noteikumus par darba nosacījumiem un ir īpaši neizdevīgi darba ņēmējiem ar īpašām vajadzībām un darbiniekiem, kas aprūpē personas ar īpašām vajadzībām. Viņš arī apgalvo, ka noteikumi apgrūtina ģimeņu dzīvi un vājina sociālo politiku, sociālo solidaritāti, mazākumtautību un gados vecāku cilvēku aizsardzību un garantijas par vienlīdzīgām iespējām vīriešiem un sievietēm. Tādēļ viņš lūdz Eiropas Parlamentu veikt izmeklēšanu.

### 2. Pieņemamība

Atzīts par pieņemamu 2010. gada 25. februārī. Komisijai pieprasīta informācija saskaņā ar Reglamenta 202. panta 6. punktu.

### 3. Komisijas atbilde, kas saņemta 2010. gada 24. jūnijā

„Lūgumraksts

Lūgumraksta iesniedzējs sūdzas par to, ka Itālijas valsts iestāde (Po upes starpreģionālā aģentūra) piemēro jaunus nosacījumus tās darbiniekiem attiecībā uz 1995. gada valsts kolektīvajā līgumā paredzēta īpaša apmaksāta atvaļinājuma izmantošanu.

Lūgumraksta iesniedzēju īpaši satrauc atvaļinājuma piešķiršanas kritēriji, kas jāizpilda, lai varētu izmantot trīs dienas ilgu apmaksātu atvaļinājumu gadā, ko piešķir īpašu personīgu un ģimenes apstākļu dēļ (1995. gada 6. jūlija valsts kolektīvā līguma EE.LL. 19.2. pants).

Lūgumraksta iesniedzējs apgalvo, ka jaunie nosacījumi ir īpaši neizdevīgi personām ar īpašām vajadzībām, un it īpaši apšaubā to atbilstību cilvēktiesībām un pamattiesībām.

### *Komisijas komentāri*

Eiropas līmenī obligātās drošības un veselības aizsardzības prasības attiecībā uz darba laika organizēšanu ir noteiktas Direktīvā 2003/88/EK. Direktīvā cita starpā regulēti noteikti gadskārtējā atvaļinājuma aspekti. Saskaņā ar šīs direktīvas 7. pantu dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu gadskārtēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, kas noteikti valsts tiesību aktos un/vai praksē. Direktīvā arī noteikts, ka obligāto apmaksāto gadskārtējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.

Eiropas Kopienų Tiesa nozīmīgajā 2001. gada spriedumā *BECTU* lietā precizēja tiesību uz apmaksātu gadskārtēju atvaļinājumu nozīmi un mērķus. Tiesa lēma, ka „katra darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu uzskatāmas par īpaši svarīgu Kopienas sociālo tiesību principu, attiecībā uz kuru nav pieļaujamas atkāpes un kuru īstenot kompetentās valsts varas iestādes var vienīgi pašā Direktīvā 1993/104 skaidri noteiktās robežās”<sup>1</sup>.

Vienlīdzīgas nodarbinātības direktīvā (Direktīva 2000/78/EK<sup>2</sup>) paredzēta kopēja sistēma, lai apkarotu diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un profesiju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Tajā cita starpā ir aizliegta diskriminācija invaliditātes dēļ. Eiropas Kopienų Tiesa *Coleman* lietā<sup>3</sup> noteica, ka aizsardzība pret tiešu diskrimināciju un aizskaršanu, kā noteikts Direktīvā 2000/78/EK, neattiecas tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi, bet arī uz gadījumiem, kad darba devējs tieši diskriminē vai aizskar darba ņēmēju, ja ir pierādīts, ka iemesls šai nelabvēlīgajai attieksmei pret darba ņēmēju ir viņa bērna invaliditāte, kuram darba ņēmējs sniedz tam nepieciešamo pamataprūpi.

Itālija transponēja šo direktīvu, pieņemot dekrētu *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*, kas vēlāk grozīts ar likumu *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 della Corte di giustizia delle Comunità europee*.

Itālija ir transponējusi tiesības uz apmaksātu gadskārtējo atvaļinājumu saskaņā ar Darba laika direktīvu, pieņemot Likumdošanas dekrētu Nr. 66/2003, kura 10. pantā ir noteikts, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu gadskārtēju, vismaz četras nedēļas ilgu atvaļinājumu. Lūgumrakstā minētās izmaiņas neskar šo noteikumu.

<sup>1</sup> *BECTU* (lieta C-173/99), 43. punkts.

<sup>2</sup> OV L 303, 2.12.2000., 16.–22. lpp.

<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)

Tāpēc tiesības uz īpašiem atvaļinājumu veidiem, piemēram, 1995. gada 6. jūlija valsts kolektīvā nolīguma 19.2. pantā noteikto atvaļinājumu, ko piešķir īpašu personīgu un ģimenes apstākļu dēļ, attiecībā uz 10. pantā noteiktajām tiesībām ir papildu tiesības, tādēļ nevar uzskatīt, ka tās ietilpst Direktīvas 2003/88/EK darbības jomā. Tādējādi, ja vien dalībvalstis paredz tiesības uz vismaz četras nedēļas ilgu gadskārtējo atvaļinājumu (kā noteikts direktīvā), tās var noteikt kritērijus attiecībā uz citu apmaksātu atvaļinājumu veidu izmantošanu, it īpaši ņemot vērā to, ka šādu īpašu atvaļinājumu veidu mērķis atšķiras no direktīvā noteiktā gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma mērķa.

Turklāt lūgumraksta iesniedzējs apgalvo, ka apstrīdētie noteikumi neatbilst citiem Itālijā pieņemtiem noteikumiem, tostarp Valsts dienesta apkārtraksta Nr. 8/2008 noteikumiem. Šis jautājums neattiecas uz ES tiesību aktiem.

Attiecībā uz Vienlīdzīgas nodarbinātības direktīvas (Direktīva 2000/78/EK) piemērošanu jāņem vērā, ka, kā jau lūgumraksta iesniedzējs norāda, jaunie Po upes starpreģionālās aģentūras noteikumi zināmā mērā ierobežo piemērojamo Itālijas tiesību normu interpretāciju. Saskaņā ar jaunajiem nosacījumiem īpašu apmaksātu atvaļinājumu saistībā ar ģimenes locekļa smagu slimību var piešķirt tikai tādā gadījumā, ja ģimenes loceklis tiek uzņemts slimnīcā vai neatliekamās palīdzības dienestā.

Komisija uzskata, ka šie noteikumi nav diskriminējoši ne pret darba ņēmējiem ar invaliditāti, ne arī pret darba ņēmējiem, kuriem ir bērni invalīdi. Patiesībā šajā gadījumā noteikumi attiecas gan uz darba ņēmējiem, kuriem ir bērni invalīdi, gan arī darba ņēmējiem, kuru bērni nav invalīdi. Visbeidzot jānorāda, ka dažos gadījumos jaunie noteikumi var būt mazāk labvēlīgi attiecībā uz pirmo darba ņēmēju grupu, jo viņu bērniem, atkarībā no konkrētā gadījuma, var būt nepieciešams biežāk uzturēties slimnīcā.

Tāpēc nobeigumā, pamatojoties uz pieejamo informāciju, Komisija konstatē, ka apstrīdētais valsts noteikums nav pretrunā Vienlīdzīgas nodarbinātības direktīvai.

Jebkurā gadījumā, tā kā Direktīvā 2000/78/EK noteiktais princips — diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ — Itālijā ir transponēts, ja pilsonis(-e) uzskata, ka pret viņu vērsta diskriminācija, viņš vai viņa, pamatojoties uz attiecīgajiem valsts un Eiropas tiesību aktiem, var iesniegt lietu izskatīšanai valsts tiesā. Direktīvu piemērošanas kontrole attiecībā uz atsevišķiem gadījumiem būtībā ir valsts tiesu kompetencē.

Visbeidzot, saistībā ar lūgumraksta iesniedzēja atsauci uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartu jānorāda, ka saskaņā ar Eiropas Savienības līguma 6. pantu „Hartas noteikumi nekādā ziņā nepaplašina Savienības kompetences, kas noteiktas Līgumos”. Turklāt saskaņā ar hartas 51. pantu tās noteikumi attiecas uz dalībvalstu varas iestādēm tikai tad, ja tās īsteno Eiropas Savienības tiesību aktus. Tāpēc iepriekš minētais secinājums joprojām ir spēkā.

### *Secinājumi*

Pamatojoties uz pieejamo informāciju, nevar secināt, ka apstrīdētais valsts noteikums ir pretrunā Darba laika direktīvas vai Vienlīdzīgas nodarbinātības direktīvas prasībām. Komisija uzskata, ka šis lūgumraksts attiecas uz jautājumiem, kas neietilpst ES tiesību aktu darbības jomā un/vai ir dalībvalsts iestāžu kompetencē.”