



24.6.2010

MEDEDELING AAN DE LEDEN

Betreft: Verzoekschrift 1688/2009, ingediend door Luigi Caligiuri (Italiaanse nationaliteit), namens Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali (CSA/RAL), gesteund door 4 medeondertekenaars, over de verlofregeling bij het interregionaal agentschap voor de rivier de Po (Italië)

1. Samenvatting van het verzoekschrift

Indiener is van opvatting dat de nieuwe voorwaarden van de verlofregeling van het A.I.Po in strijd zijn met de EU-regelgeving inzake arbeidsvoorwaarden. Hij stelt dat met name gehandicapten en werknemers die gehandicapten verzorgen de dupe worden van de nieuwe regels. Ook is hij van mening dat de regels nadelig zijn voor gezinnen en strijdig zijn met het sociaal beleid, de sociale solidariteit, de bescherming van minderheden en ouderen, en het waarborgen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Indiener verzoekt het Europees Parlement een onderzoek in te stellen naar de regels.

2. Ontvankelijkheid

Ontvankelijk verklaard op 25 februari 2010. De Commissie is om inlichtingen verzocht (artikel 202, lid 6, van het Reglement).

3. Antwoord van de Commissie, ontvangen op 24 juni 2010.

Het verzoekschrift

Indiener beklagt zich erover dat een Italiaanse overheidsinstantie (het interregionaal agentschap voor de rivier de Po) nieuwe voorwaarden heeft geïntroduceerd voor bijzonder bezoldigd verlof voor haar personeel op basis van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst uit 1995.

Het verzoekschrift betreft met name de toekenningscriteria voor jaarlijks drie dagen bezoldigd verlof om bijzondere persoonlijke en gezinsredenen (artikel 19, lid 2 van de EE.LL. nationale

collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 1995). Indiener stelt dat de nieuwe regeling met name voor mensen met een handicap nadelig is en vraagt zich af of deze regeling wel in overeenstemming is met de mensen- en grondrechten.

Opmerkingen van de Commissie

Op Europees niveau voorziet Richtlijn 2003/88/EG in minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd. Deze richtlijn regelt onder meer bepaalde aspecten van de jaarlijkse vakantie. Artikel 7 van deze richtlijn bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie. Verder bepaalt deze richtlijn dat de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een financiële vergoeding kan worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

In 2001 wees het Hof van Justitie een arrest van grote betekenis in de zaak BECTU, waarin hij uitlegging gaf aan de betekenis en de doelstellingen van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Het Hof verklaarde dat "het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van elke werknemer moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van communautair sociaal recht, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de uitdrukkelijk in richtlijn 93/104 zelf opgesomde grenzen"¹.

De richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep (Richtlijn 2000/78/EG²) stelt met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader vast voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Deze richtlijn verbiedt onder meer ook discriminatie op grond van handicap. Het Europees Hof van Justitie verklaarde in de Zaak Coleman³ dat bescherming tegen directe discriminatie en intimidatie als bepaald in Richtlijn 2000/78/EG niet alleen geldt ten aanzien van personen die zelf gehandicapt zijn, maar ook wanneer een werkgever een werknemer discrimineert of intimideert, en dit is gebaseerd op de handicap van het kind van de werknemer, waarvan hij de hoofdverzorger is.

Italië heeft deze richtlijn omgezet in "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", gewijzigd bij "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".

Italië heeft het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als genoemd in Richtlijn inzake arbeidstijd omgezet in het wetsbesluit 66/2003, waarvan artikel 10 bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier

¹ BECTU (Zaak C-173/99), paragraaf 43.

² PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16-22.

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

weken. De wijzigingen waarnaar het verzoekschrift verwijst, hebben geen betrekking op deze bepaling.

Bijzonder typen van verlof, zoals die waarin artikel 19, lid 2 van de nationale collectieve overeenkomst van 6 juli 1995 om bepaalde persoonlijke of gezinsredenen voorziet, breiden de rechten uit van de in artikel 10 vereiste rechten en worden niet geacht onder de Richtlijn 2003/88/EG te vallen. Zolang de lidstaten ervoor zorgen dat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend (zoals de richtlijn vereist), mogen zij criteria opstellen voor aanvullende typen van bezoldigd verlof, daarbij met name in aanmerking nemend dat het doel van dit soort bijzondere typen van verlof afwijkt van het doel van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, waarin de richtlijn voorziet.

Verder beweert indiener dat de omstreden verordeningen niet in overeenstemming zijn met andere nationale Italiaanse voorschriften, zoals de ambtenarencirculaire nr. 8/2008. Dit lijkt echter geen betrekking te hebben op het Gemeenschapsrecht.

Wat betreft de toepassing van de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep (Richtlijn 2000/78/EG) zij opgemerkt dat, zoals indiener reeds stelde, de nieuwe regels die het interregionale agentschap voor de rivier de Po heeft opgesteld, een enigszins restrictieve uitlegging van de toepasselijke Italiaanse regelgeving vormen. Onder deze nieuwe voorwaarden kan bijzonder bezoldigd verlof wegens een ernstige ziekte van een gezins- of familielid alleen worden toegekend wanneer de betreffende persoon is opgenomen in het ziekenhuis of een andere openbare noodhulpdienst.

Volgens de Commissie lijken deze regels niet discriminerend te zijn tegenover werknemers met een handicap en evenmin tegenover werknemers die kinderen hebben met een handicap. In het laatste geval hebben ze betrekking op zowel werknemers die kinderen hebben met een handicap als werknemers zonder gehandicapte kinderen. Het is denkbaar dat in sommige gevallen het eerste type werknemer minder benadeeld wordt door deze regels, aangezien hun kinderen mogelijk vaker voor behandeling naar een ziekenhuis moeten.

Samenvattend en op basis van de beschikbare informatie is de Commissie van mening dat de omstreden nationale maatregel niet in strijd is met de vereisten van de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Gezien het feit dat het verbod van discriminatie op grond van een handicap als genoemd in Richtlijn 2000/78/EG in Italië is omgezet in nationale wetgeving, kan een burger die van mening is hij of zij wordt gediscrimineerd, zijn of haar zaak op basis van de relevante nationale en Europese wetgeving aanhangig maken bij een nationaal gerecht. De beoordeling of de betreffende richtlijnen in een bepaald geval wel correct zijn toegepast, is in beginsel de taak van de nationale gerechten.

Tot slot moet er, gezien de verwijzing die indiener maakt naar het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, op worden gewezen dat artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie het volgende bepaalt: "De bepalingen van het Handvest houden geenszins een verruiming in van de bevoegdheden van de Unie zoals bepaald bij de Verdragen". Daarnaast bepaalt artikel 51 van het Handvest dat de bepalingen van dit Handvest zijn gericht tot de lidstaten, uitsluitend wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer

brenge. Om die reden is de bovenstaande conclusie ook thans nog geldig.

Conclusies

Uit de beschikbare informatie kan niet worden afgeleid dat de omstreden nationale maatregel in strijd is met de vereisten van de richtlijn inzake arbeidstijd of richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep. Volgens de Commissie heeft dit verzoekschrift betrekking op kwesties die niet onder het Gemeenschapsrecht vallen en/of onder de bevoegdheid van nationale autoriteiten vallen.