



24.6.2010

KOMUNIKAT DLA POSŁÓW

Dotyczy: **Petycji 1688/2009, którą złożył Luigi Caligiuri (Włochy) w imieniu „Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali” (CSA/RAL), z 5 podpisami, w sprawie organizacji urlopów w Międzyregionalnej Agencji ds. Rzeki Pad**

1. Streszczenie petycji

Składający petycję utrzymuje, że nowy sposób organizacji urlopów w Międzyregionalnej Agencji ds. Rzeki Pad narusza przepisy UE dotyczące warunków pracy i że jest on szczególnie niekorzystny dla pracowników niepełnosprawnych oraz pracowników opiekujących się osobami niepełnosprawnymi. Twierdzi on również, że nowy sposób organizacji urlopów utrudnia życie rodzinom i narusza politykę społeczną, solidarność społeczną, ochronę mniejszości i osób starszych oraz gwarancje związane z równymi szansami mężczyzn i kobiet. W związku z tym zwraca się on do Parlamentu Europejskiego o zbadanie tej sprawy.

2. Dopuszczalność

Petycja uznana została za dopuszczalną dnia 25 lutego 2010 r. Zwrócono się do Komisji, aby dostarczyła informacje (art. 202 ust. 6 Regulaminu).

3. Odpowiedź Komisji, otrzymana dnia 24 czerwca 2010 r.

Petycja

Składający petycję wyraża ubolewanie w związku z tym, że włoski organ publiczny (Międzyregionalna Agencja ds. Rzeki Pad) narzuca swoim pracownikom nowe warunki w zakresie korzystania z uprawnień do specjalnego urlopu płatnego zapisanych w układzie zbiorowym z 1995 roku.

Przedmiotowa petycja dotyczy przede wszystkim kryteriów wydawania zezwolenia na wykorzystanie trzech dni płatnego urlopu na rok przyznawanego ze szczególnych względów osobistych i rodzinnych (art. 19 ust. 2 EE.LL. krajowego układu zbiorowego z dnia 6 lipca 1995 roku). Składający petycję utrzymuje, że nowe ustalenia są niekorzystne głównie dla osób niepełnosprawnych, i porusza kwestię zgodności przede wszystkim z prawami człowieka/prawami podstawowymi.

Uwagi Komisji

Na szczeblu europejskim dyrektywa 2003/88/WE ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy. W dyrektywie tej reguluje się między innymi niektóre aspekty urlopu rocznego. Zgodnie z art. 7 przedmiotowej dyrektywy państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej. Następnie w dyrektywie stwierdza się, że ów minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

W istotnym wyroku Trybunału Sprawiedliwości w sprawie BECTU z 2001 r. wyjaśniono znaczenie i cele prawa do płatnego urlopu rocznego. Trybunał orzekł, że uprawnienie do płatnego corocznego urlopu każdego pracownika należy postrzegać jako szczególnie ważną zasadę wspólnotowego prawa socjalnego, od której nie może być odstępstw i której wdrażanie przez właściwe władze krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie określonych przez dyrektywę 93/104.¹

W dyrektywie dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (dyrektywa 2000/78/WE)² ustanawia się ogólne warunki ramowe zwalczania dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do pracy i zatrudnienia. Zakazuje się w niej dyskryminacji między innymi ze względu na niepełnosprawność. W sprawie Coleman³ Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że zapisana w dyrektywie 2000/78/WE ochrona przed dyskryminacją bezpośrednią i molestowaniem nie ogranicza się do osób, które same są niepełnosprawne, lecz dotyczy też sytuacji, w których pracodawca bezpośrednio dyskryminuje lub molestuje pracownika wówczas, gdy taka dyskryminacja lub molestowanie związane są z niepełnosprawnością dziecka tego pracownika, któremu pracownik zapewnia zasadniczą opiekę.

Włochy transponowały tę dyrektywę, przyjmując „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,” zmieniony później „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

¹ BECTU (sprawa C-173/99), pkt 43.

² Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16–22.

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

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

Comunità europee”.

Prawo do corocznego płatnego urlopu wynikające z dyrektywy dotyczącej czasu pracy Włochy przetransponowały dekretem legislacyjnym nr 66/2003, w którego art. 10 przewiduje się, że każdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze nie mniejszym niż cztery tygodnie. Zmiany, do których odniesiono się w przedmiotowej petycji, nie mają wpływu na ten przepis.

Specjalne rodzaje urlopu – takie jak urlopy przyznawane ze szczególnych względów osobistych i rodzinnych, przewidziane w art. 19 ust. 2 krajowego układu zbiorowego z dnia 6 lipca 1995 r. – są zatem dodatkowe w stosunku do praw wynikających z art. 10 i dlatego nie można uznać, iż wchodzi w zakres dyrektywy 2003/88/WE. A zatem tak długo, jak państwa członkowskie zapewniają prawo do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni (zgodnie z wymogami dyrektywy), mogą one swobodnie ustalać kryteria korzystania z dodatkowych rodzajów płatnego urlopu, mając w szczególności na uwadze, że cel tych specjalnych rodzajów urlopu różni się od celu corocznego płatnego urlopu zapisanego w przedmiotowej dyrektywie.

Ponadto składający petycję utrzymuje, że kwestionowane regulacje są niezgodne z innymi włoskimi środkami krajowymi, w tym z pismem okólnym włoskiej służby publicznej nr 8/2008. Nie wydaje się, by miało to związek z jakimkolwiek zagadnieniem prawa UE.

W odniesieniu do stosowania dyrektywy dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (dyrektywa 2000/78/WE) należy zauważyć, że jak zaznacza składający petycję, nowe zasady ustanowione przez Międzyregionalną Agencję ds. Rzeki Pad w pewien sposób zawężają interpretację obowiązujących przepisów włoskich. W oparciu o nowe warunki specjalny płatny urlop z tytułu poważnej choroby członka rodziny może zostać przyznany tylko w przypadku przyjęcia do szpitala lub interwencji pogotowia publicznego.

W opinii Komisji wydaje się, że przepisy te nie dyskryminują ani pracowników niepełnosprawnych, ani pracowników mających niepełnosprawne dzieci. W tym drugim przypadku mają w istocie wpływ zarówno na pracowników mających dzieci niepełnosprawne, jak i dzieci zdrowe. W niektórych sytuacjach nowe przepisy mogą stawiać pierwszą kategorię pracowników w mniej niekorzystnym położeniu, ponieważ ich dzieci, w zależności od konkretnego przypadku, mogą nawet wymagać częstszej hospitalizacji.

A zatem na podstawie dostępnych informacji Komisja uważa, że zakwestionowany krajowy środek nie jest sprzeczny z wymogami określonymi w dyrektywie dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Ponieważ jednak zapisana w dyrektywie 2000/78/WE zasada zakazująca dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność została przetransponowana we Włoszech, obywatel, który uważa, że jest dyskryminowany, może wnieść sprawę do sądu krajowego w oparciu o odnośne ustawodawstwo krajowe i prawodawstwo europejskie. Kontrolowanie zastosowania dyrektyw w indywidualnych przypadkach jest z zasady zadaniem krajowych jurysdykcji.

Na koniec, mając na uwadze odniesienie składającego petycję do Karty praw podstawowych

Unii Europejskiej, należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej postanowienia karty „w żaden sposób nie rozszerzają kompetencji Unii określonych w traktatach”. Ponadto zgodnie z art. 51 karty jej postanowienia mają zastosowanie do władz państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii. A zatem wniosek sformułowany wyżej nadal obowiązuje.

Wnioski

Z dostępnych informacji nie wynika, że zakwestionowany środek krajowy stoi w wyraźnej sprzeczności z wymogami określonymi w dyrektywie dotyczącej czasu pracy oraz w dyrektywie dotyczącej równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. W opinii Komisji przedmiotowa petycja dotyczy spraw, które nie wchodzą w zakres prawa UE i/lub leżą w gestii władz krajowych.