



28.9.2012

СЪОБЩЕНИЕ ЗА ЧЛЕНОВЕТЕ НА ЕП

Относно: Петиция 0227/2012, внесена от Vladimír Nasek, със словашко гражданство, относно твърдения за нарушение на европейските стандарти от здравноосигурителните каси в Словакия

1. Резюме на петицията

Вносителят на петицията е лекар и изразява съжаление, че словашките здравноосигурителни дружества не спазват европейското право, нито законодателството, установено от Съвета на Европа по отношение на техните услуги и вид дейност. В тази връзка вносителят на петицията посочва многобройни примери, илюстриращи неправилното прилагане на Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място.

2. Допустимост

Обявена за допустима на 21 юни 2012 г. Комисията е приканена да предостави сведения съгласно член 202, параграф 6.

3. Отговор от Комисията, получен на 28 септември 2012 г.

Вносителят е лекар, психиатър, единствен акционер и професионален представител на дружество с ограничена отговорност, което предоставя здравни услуги въз основата на договори със здравноосигурителни дружества, действащи в Словашката република.

Вносителят се оплаква относно предполагаемото неспазване на правото на ЕС от страна на Словашката република. Той счита, че националното законодателство - член 8 от акт № 581/2004 относно застрахователите в областта на здравето застраховане и надзора в здравеопазването и акт № 578/2004 относно предоставящите здравни грижи,

здравните работници, професионалните организации в здравеопазването, противоречи на Хартата на основните права на Европейския съюз, по-специално на член 16, член 21, параграф 1 и член 31, както и на Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи, по-специално на член 4, параграф 2, член 14 и член 17, на Конвенцията относно принудителния или задължителен труд (№ 29) и на Всеобщата декларация за правата на човека.

Вносителят посочва, че съгласно националния законов акт относно застрахователите в областта на здравното застраховане застрахователите изплащат единствено „поръчани здравни услуги“, тоест предварително определено количество здравни услуги, предоставени за даден период от време. Поради това той не може да иска възстановяване на разходите за действително предоставени услуги.

Освен това липсва яснота и съгласуваност относно видовете здравни услуги, за които може да се поиска възстановяване на разходите. Вносителят на петицията е на мнение, че застрахователите в областта на здравното застраховане могат да тълкуват съществуващото законодателство, както им е угодно. Освен това не съществува независим арбитър на равнище държавен орган, който би имал право да преразглежда и оценява как застрахователите прилагат националното законодателство по отношение на здравните услуги, за които могат да бъдат възстановени разходите.

Вносителят също така счита, че националното законодателство е предубедено в полза на застрахователите и им позволява да диктуват условията в договорите с доставчиците на здравни услуги.

Освен това вносителят не е доволен от факта, че възстановяването на разходите за предоставени здравни услуги се извършва на края на месеца след датата на издаване на фактурата. Поради това той не е наясно дали през даден месец вече е достигнал лимита на предварително поръчани здравни услуги и би му се наложило да спре дейността си, за да избегне тежестта на некомпенсирани здравни услуги.

Вносителят също така се оплаква от задължението съгласно законовия акт относно застрахователите в областта на здравното застраховане да осигури свой временен заместник по време на отсъствие (напр. отпуск) и от съответната глоба при неспазване на това задължение. Счита спазването на това изискване за трудно, тъй като по време на своето отсъствие би му се наложило да плаща заплата на заместващия го лекар, както и да продължи да плаща останалите разходи, свързани с предоставянето на здравни услуги (наем, комунални такси, заплата за медицинската сестра и прочие).

Вносителят разяснява, че в случай, че никой не би искал да го замести, той е принуден да работи 250 дни в годината без право на платен отпуск, в нарушение на своите права на почивка, отдих и ограничаване на работното време.

Вносителят е на мнение, че това води до принудителен труд, забранен от Всеобщата декларация за правата на човека, Хартата на основните права на Европейския съюз, Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи и Конвенцията относно принудителния труд.

В заключение вносителят счита, че той е едновременно работодател и служител, тъй като е единственото лице в дружество с ограничена отговорност. Поради това е длъжен да гарантира своите права относно здравето и безопасността на работното място съгласно Директива 89/391/ЕИО, по-специално относно предотвратяването на професионалните рискове, и Директива 2003/88/ЕО относно работното време. Той обаче не е в състояние да го стори, тъй като на работа бива подложен на физическа, умствена и сетивна натовареност и лимитът на неговото работно време бива прехвърлен. Поради това той твърди, че член 2 на Директива 89/391/ЕИО, който гласи, че директивата важи за всички отрасли на дейност, не е включен в националното право по начин, който да важи и за труда в областта на здравеопазването.

Наблюдения на Комисията

Относно системата на здравно осигуряване на Словакия следва да бъде отбелязано, че правото на ЕС в областта на социалното осигуряване предвижда координацията, а не хармонизиране на схемите за социално осигуряване. Това означава, че всяка държава членка е свободна да определя подробностите, свързани с нейната собствена система за социално осигуряване, включително какви обезщетения да се предоставят, условията за допустимост, как се изчисляват тези обезщетения и колко обезщетения се плащат. Правото на ЕС относно координацията, по-специално Регламент (ЕО) № 883/2004, се намесва, за да гарантира, че прилагането на различните национални законодателства няма отрицателни последици за лицата, които упражняват правото си на свободно движение в рамките на Европейския съюз.

Тъй като петицията се отнася изключително до здравната система в Словакия, правилата на ЕС относно координацията на системите за социално осигуряване не важат за въпросите, свързани с тази национална система, от които се оплаква вносителят. Тези въпроси попадат в рамките на компетенциите на държавите членки и следва да бъдат разрешавани на национално равнище в съответствие с приложимите национални правила и процедури.

По отношение на управлението на здравните услуги и здравеопазването член 168, параграф 7 от Договора за функционирането на Европейския съюз постановява, че *„отговорностите на държавите членки включват управлението на здравните услуги и медицинските грижи, както и разпределянето на ресурсите, които са им предоставени.“* Съгласно същата разпоредба *„действията на Съюза са съобразени изцяло с отговорностите на държавите членки що се отнася до определянето на тяхната здравна политика, както и до организирането и предоставянето на здравни услуги и медицински грижи.“*

Относно оплакването на вносителя, че той не е в състояние да гарантира своите права на здравословни и безопасни условия на труд, следва да се отбележи, че законодателството на ЕС относно здравето и безопасността на работното място се стреми да постигне *„подобрене на здравето и безопасността на работниците на работното място“* съгласно рамкова Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (член 1, параграф 1).

Директивата определя работник като *„всяко лице, наето от работодател,*

включително обучаващите се и чираците с изключение на домашните помощници“ (член 3, буква а).

Съгласно съдебната практика на Съда на Европейския съюз основната характеристика на трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение (решение на Съда на Европейския съюз от 14 октомври 2010 г. по дело C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, параграф 28 и цитираната съдебна практика).

Поради това директивите на ЕС по отношение на здравето и безопасността на работното място не важат за самостоятелно заети лица, чиято работа не е предмет на трудово правоотношение с работодател, с изключение на ограничен брой изключения, при които самостоятелно заети лица могат да подложат на риск здравето и безопасността на служителите.

Вносителят разяснява, че той е единственият акционер и професионален представител на дружество с ограничена отговорност. Той действа като юридическо лице и съответно е работодател, който наема самия себе си. При тези обстоятелства и предвид горепосоченото изглежда, че работата на вносителя не е предмет на трудово правоотношение и съответно той не попада в категорията „работник“. От това следва, че законодателството на ЕС относно здравето и безопасността на работното място, включително директиви 89/391/ЕИО и 2003/88/ЕО, не е приложимо за вносителя по отношение на въпросите, относно които той се оплаква, тъй като тези директиви са приложими единствено за работници.

В случай че съгласно националното право вносителят бива едновременно третиран като работодател и служител, за когото важи законодателството на Словашката република относно здравето и безопасността на работното място, като работодател той би бил длъжен да спазва изискванията за здраве и безопасност, а като служител би имал право на здравословни и безопасни условия на труд. Подобни въпроси са от компетенцията на националните органи.

Относно оплакванията във връзка със заплащането следва да се отбележи, че възнагражденията не попадат в обхвата на социалното законодателство на ЕС. Член 153, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз гласи: „Разпоредбите на този член не се прилагат спрямо заплащането. ...“. Поради това този въпрос е оставен на компетенцията на националните органи.

Относно твърденията за нарушения на правата, залегнали в Хартата на основните права на Европейския съюз, по-специално член 16 от нея - свобода на стопанска инициатива, член 21, параграф 1 - недискриминация и член 31 - справедливи и равни условия на труд е от значение да се предоставят следните обяснения относно прилагането на Хартата на основните права на Европейския съюз.

Съгласно член 51 от Хартата разпоредбите на Хартата са насочени към държавите членки, единствено когато те прилагат правото на Европейския съюз и Хартата не разширява приложното поле на правото на Съюза извън областите на компетентност на

Съюза, не създава никакви нови области на компетентност или задачи за Съюза и не изменя областите на компетентност и задачите, определени от Договорите. Както е отбелязано по-горе, беше установено, че въпросите, относно които вносителят се оплаква, не попадат в обхвата на правото на ЕС, което би направило Хартата приложима.

По отношение на твърденията за нарушения на правата, заложи в Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи, Конвенцията относно принудителния или задължителен труд и Всеобщата декларация за правата на човека, тези международни правни инструменти *не са приети в рамките на ЕС и съответно* въпросите, свързани с тяхното прилагане и тълкуване, не са от компетенцията на Комисията.

Заклучение

Комисията не може да се намеси в случая на вносителя, тъй като въпросите, относно които той се оплаква, попадат в обхвата на националното право. Ако вносителят счита, че неговите права са били нарушени, може да представи своя случай пред националните органи, включително съдилищата, които би следвало да са в състояние да оценят подходящо случая, вземайки предвид приложимите национални разпоредби и международните задължения на Словашката република.