



28.9.2012

COMUNICAZIONE AI MEMBRI

Oggetto: Petizione 227/2012, presentata da Vladimír Háček, cittadino slovacco, sulla presunta violazione delle norme europee da parte delle compagnie assicurative sanitarie in Slovacchia

1. Sintesi della petizione

Il firmatario è medico e denuncia il mancato rispetto del diritto dell'Unione europea nonché del Consiglio europeo da parte delle compagnie assicurative sanitarie slovacche, relativamente alle loro prestazioni e al tipo di attività. A tal proposito, il firmatario offre numerosi esempi da cui evince una presunta inadeguata applicazione della direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

2. Ricevibilità

Dichiarata ricevibile il 21 giugno 2012. La Commissione è stata invitata a fornire informazioni (articolo 202, paragrafo 6, del regolamento).

3. Risposta della Commissione, ricevuta il 28 settembre 2012

"Il firmatario è un medico psichiatra, azionista unico e rappresentante professionale di una società a responsabilità limitata che fornisce prestazioni sanitarie sulla base di contratti stipulati con le compagnie assicurative sanitarie che operano nella Repubblica slovacca.

Egli denuncia la mancata ottemperanza, da parte della Repubblica slovacca, al diritto dell'UE. Ritene che la legislazione nazionale, ovvero l'articolo 8 della legge n. 581/2004 sulle compagnie assicurative sanitarie e la supervisione dei servizi sanitari, nonché la legge n. 578/2004 sui fornitori di servizi sanitari, gli operatori sanitari e le organizzazioni professionali sanitarie, sia contraria alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare

all'articolo 16, articolo 21, paragrafo 1 e articolo 31, nonché alla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, segnatamente l'articolo 4, paragrafo 2, articolo 14 e articolo 17, alla Convenzione sul lavoro forzato e obbligatorio (n. 29) e alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.

Il firmatario evidenzia che l'articolo 8 della legge nazionale sulle compagnie assicurative sanitarie stabilisce che quest'ultime siano tenute solo al rimborso dei "servizi sanitari obbligatori", ovvero un volume prestabilito di servizi sanitari forniti in un determinato periodo di tempo. Pertanto, non ha il diritto di richiedere il rimborso delle prestazioni sanitarie effettivamente fornite.

Inoltre, la definizione della tipologia di servizi sanitari oggetto di rimborso non risulta del tutto chiara e coerente. Secondo il firmatario, le compagnie assicurative sanitarie sono libere di interpretare la legislazione esistente a loro vantaggio. Inoltre, non è previsto alcun arbitro indipendente a livello di autorità statale che abbia facoltà di rivedere e valutare le modalità di applicazione della legge nazionale da parte di tali compagnie in relazione al rimborso dei servizi sanitari.

Il firmatario ritiene altresì che la legge nazionale sia alquanto incline a favorire le compagnie assicurative sanitarie, consentendo loro di imporre termini e condizioni nei contratti con i fornitori di servizi sanitari.

Inoltre, egli contesta il fatto che il rimborso per i servizi forniti avvenga alla fine del mese successivo alla data presente sulla fattura, in quanto ciò non gli consente di constatare l'eventuale limite mensile raggiunto per i servizi sanitari obbligatori, costringendolo a sospendere la sua attività per evitare di sostenere spese sanitarie non rimborsabili.

Il firmatario denuncia altresì l'obbligo stabilito dalla legge sulle compagnie assicurative sanitarie di nominare un sostituto temporaneo in sua assenza (ad esempio nel periodo di ferie) e la relativa sanzione prevista per il mancato adempimento a tale obbligo. Ritiene che il rispetto di un simile requisito sia problematico in quanto impone il pagamento dello stipendio di un medico sostitutivo oltre alle spese relative alle attività sanitarie già sostenute (affitto, oneri condominiali, stipendio degli infermieri, ecc.).

Egli spiega che, in assenza di sostituti, è obbligato a lavorare per 250 giorni all'anno senza beneficiare di ferie pagate, in contrasto con il suo diritto al riposo e alla ricreazione nonché con il limite previsto per le ore lavorative.

A suo parere, ciò equivale a una forma di lavoro forzato vietato dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali nonché la Convenzione sul lavoro forzato.

Infine, il firmatario ritiene che le figure di datore di lavoro e dipendente coincidano nella sua persona, in quanto soggetto unico di una società a responsabilità limitata. Pertanto, deve tutelare i suoi diritti relativi alla sicurezza e alla salute dei lavoratori sanciti dalla direttiva 89/391/CEE, in particolare la prevenzione dei rischi associati al lavoro, nonché dalla direttiva 2003/88/CE relativa all'orario di lavoro. Tuttavia, non è nella posizione di farlo poiché

soggetto a stress fisico, mentale e sensoriale sul luogo di lavoro e in quanto gli orari di esercizio della sua professione eccedono i limiti previsti. Pertanto, afferma che l'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, secondo cui la medesima direttiva si applica a tutti i settori d'attività, non è stato recepito dalla legge nazionale in modo tale da risultare effettivo anche per il settore sanitario.

Osservazioni della Commissione

In merito al sistema assicurativo sanitario della Slovacchia, occorre sottolineare che il diritto dell'UE nell'ambito della sicurezza sociale prevede la coordinazione anziché l'armonizzazione dei regimi di sicurezza sociale. Questo significa che ogni Stato membro può definire i dettagli del proprio regime di sicurezza sociale, tra cui le prestazioni fornite, le condizioni di ammissibilità, il calcolo delle prestazioni e i contributi da versare. Il diritto dell'UE in materia di coordinazione, in particolare il regolamento (CE) n. 883/2004, interviene per garantire che l'applicazione delle diverse legislazioni nazionali non influisca negativamente sulle persone che esercitano il loro diritto alla libera circolazione nell'Unione europea.

Poiché la petizione fa riferimento esclusivamente al sistema sanitario slovacco, le norme dell'UE sulla coordinazione dei regimi di sicurezza sociale non si applicano alle questioni denunciate in relazione a tale sistema nazionale. Esse sono di competenza nazionale e devono essere risolte a livello nazionale, in conformità delle norme e delle procedure nazionali applicabili.

In merito alla gestione dei servizi sanitari e di assistenza sanitaria, l'articolo 168, paragrafo 7 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea recita che *"le responsabilità degli Stati membri includono la gestione dei servizi sanitari e dell'assistenza medica e l'assegnazione delle risorse loro destinate"*. Ai sensi del medesimo, *"l'azione dell'Unione rispetta le responsabilità degli Stati membri per la definizione della loro politica sanitaria e per l'organizzazione e la fornitura di servizi sanitari e di assistenza medica"*.

Riguardo alla denuncia del firmatario relativa alla sua incapacità di tutelare il proprio diritto a condizioni di lavoro sicure e salutarie, occorre sottolineare che la legislazione dell'UE in materia di sicurezza e salute sul lavoro mira a ottenere *"il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro"*, come stabilito nella direttiva quadro 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (articolo 1, paragrafo 1).

Ai sensi di tale direttiva si definisce lavoratore *"qualsiasi persona impiegata da un datore di lavoro, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione dei domestici"* (articolo 3, lettera a)).

Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, *"la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione"* (sentenza del 14 ottobre 2010 della Corte di giustizia dell'Unione europea nella causa C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, paragrafo 28 e relativa giurisprudenza ivi citata).

Pertanto, i lavoratori autonomi, la cui attività non è soggetta ad alcun rapporto di lavoro

dipendente con un datore di lavoro, non rientrano nell'ambito delle direttive dell'UE in materia di sicurezza e salute sul lavoro, salvo rare eccezioni in cui i lavoratori autonomi possono compromettere la sicurezza e la salute dei dipendenti.

Il firmatario spiega di essere l'unico azionista e rappresentante professionale di una società a responsabilità limitata, di operare in qualità di persona giuridica e di essere, pertanto, datore di lavoro di se stesso. In tali circostanze e alla luce di quanto finora esposto, il lavoro del firmatario non è soggetto a un rapporto di lavoro dipendente, pertanto egli non rientra nella definizione di "lavoratore". Ne consegue che la legislazione dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incluse le direttive 89/391/CEE e 2003/88/CE, non risulta applicabile al firmatario in riferimento alle questioni denunciate, in quanto esse si applicano solo ai lavoratori.

Qualora ai sensi del diritto nazionale il firmatario risultasse sia datore di lavoro che dipendente a cui si applica la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro nella Repubblica slovacca, egli sarebbe obbligato, in qualità di datore di lavoro, a rispettare i requisiti in materia di salute e sicurezza e, in qualità di dipendente, avrebbe diritto a condizioni di lavoro sicure e salutarie. Tali questioni sono di competenza delle autorità nazionali.

In merito alle denunce relative alla retribuzione, occorre sottolineare che tale aspetto non rientra nell'ambito della legislazione sociale dell'UE. L'articolo 153, paragrafo 5 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea recita: *"Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni [...]"*. Tale questione è pertanto di competenza delle autorità nazionali.

In merito alle violazioni dei diritti sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare dall'articolo 16 (libertà d'impresa), articolo 21, paragrafo 1 (non discriminazione) e articolo 31 (condizioni di lavoro giuste ed eque), è opportuno fornire le seguenti spiegazioni in relazione all'applicazione della suddetta Carta.

Ai sensi dell'articolo 51 della Carta, le disposizioni della medesima si rivolgono agli Stati membri solo in caso di attuazione del diritto dell'Unione; la Carta, inoltre, non estende l'ambito di applicazione del diritto dell'Unione oltre i poteri di quest'ultima, né stabilisce nuovi poteri o compiti dell'Unione o modifica quelli già definiti nei trattati. Come dichiarato sopra, è stato stabilito che le questioni denunciate non rientrano nella competenza del diritto dell'UE che renderebbero applicabile la Carta.

Per quanto concerne le presunte violazioni dei diritti sanciti nella Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, la Convenzione sul lavoro forzato e obbligatorio e la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, tali strumenti giuridici internazionali non sono adottati all'interno del quadro dell'Unione europea, pertanto le questioni riguardanti la loro applicazione e interpretazione non sono di competenza della Commissione.

Conclusione

La Commissione non può intervenire nel caso del firmatario in quanto le questioni denunciate sono di competenza della legge nazionale. Qualora il firmatario ritenga che i suoi diritti siano

stati violati, può presentare ricorso presso le autorità competenti nazionali, inclusi i tribunali, che devono essere in grado di valutare adeguatamente il caso tenendo debitamente conto delle disposizioni nazionali e degli obblighi internazionali applicabili della Repubblica slovacca."