



28.9.2012

COMUNICARE CĂTRE MEMBRI

Ref.: Petiția nr. 0227/2012, adresată de Vladimir Hacek, de cetățenie slovacă, privind presupusa încălcare a normelor europene de către casele de asigurări de sănătate din Slovacia

1. Rezumatul petiției

Petiționarul este doctor și regretă nerespectarea de către casele de asigurări de sănătate slovace a dreptului european, dar și a legislației Consiliului Europei cu privire la serviciile și tipul lor de activitate. În acest sens, petiționarul oferă numeroase exemple care ilustrează aplicarea incorectă a Directivei 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare a măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și a sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

2. Admisibilitate

Declarată admisibilă la 21 iunie 2012. Comisia a fost invitată să furnizeze informații [articolul 202 alineatul (6) din Regulamentul de procedură].

3. Răspunsul Comisiei, primit la 28 septembrie 2012

Petiționarul este medic psihiatru, acționar unic și reprezentant profesionist la o societate cu răspundere limitată care prestează servicii medicale pe baza unor contracte încheiate cu casele de asigurări de sănătate din Republica Slovacă.

Petiționarul reclamă presupusa nerespectare de către Republica Slovacă a legislației UE. Acesta consideră că legislația națională – articolul 8 din Legea nr. 581/2004 privind societățile de asigurări de sănătate și supravegherea în domeniul îngrijirilor medicale și Legea nr. 578/2004 privind prestatorii de servicii medicale, cadrele medicale, organizațiile profesionale în domeniul sănătății – este contrară Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii

Europene, în special articolului 16, articolului 21 alineatul (1) și articolului 31 din aceasta, precum și Convenției pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, mai exact articolului 4 alineatul (2), articolului 14 și articolului 17, Convenției privind munca forțată sau obligatorie (nr. 29) și Declarației Universale a Drepturilor Omului.

Petiționarul precizează că legea națională privind societățile de asigurări de sănătate prevede la articolul 8 că aceste societăți rambursează doar „serviciile medicale comandate”, adică un volum prestabilit de servicii medicale furnizate pe o perioadă de timp specifică. Prin urmare, acesta nu are dreptul la rambursare pentru îngrijirile de sănătate prestate efectiv.

În plus, nu se știe în mod clar și coerent care tipuri de servicii de sănătate fac obiectul rambursării. În opinia petiționarului, societățile de asigurări de sănătate sunt libere să interpreteze legislația în vigoare în modul cel mai favorabil acestora. De asemenea, nu există niciun mediator independent la nivelul autorității naționale care să aibă dreptul de a revizui și evalua modalitățile prin care societățile de asigurări aplică legislația națională în ceea ce privește serviciile medicale rambursabile.

Petiționarul consideră, de asemenea, că legislația națională favorizează foarte mult societățile de asigurări de sănătate prin faptul că le permite să impună clauze și condiții în contractele încheiate cu prestatorii de servicii medicale.

Mai mult decât atât, petiționarul nu este mulțumit de faptul că rambursarea costurilor pentru serviciile medicale prestate se efectuează la sfârșitul lunii care urmează datei de facturare. Din această cauză, el nu știe dacă a atins deja limita serviciilor medicale precomandate într-o anumită lună și, prin urmare, ar fi nevoit să-și suspende activitatea pentru a evita sarcina unor servicii medicale nedecontate.

De asemenea, petiționarul se plânge în legătură cu o obligație prevăzută în Legea privind societățile de asigurări de sănătate de a asigura un înlocuitor temporar pe durata în care acesta este absent (adică în timpul vacanțelor) și cu amenda aferentă în caz de nerespectare a acestei obligații. Petiționarul consideră dificil să se conformeze acestei cerințe deoarece, pe durata absenței sale, el ar trebui să plătească atât salariul medicului care îl înlocuiește, cât și celelalte cheltuieli asociate activităților medicale (chirie, taxe comune, salariu pentru asistent etc.).

Petiționarul explică faptul că, în cazul în care nu există o persoană disponibilă să-l înlocuiască, acesta este obligat să lucreze 250 de zile pe an fără drept la concediu plătit, încălcându-i-se astfel drepturile la odihnă, recreare și limitarea timpului său de lucru.

În opinia petiționarului, această situație este echivalentă cu munca forțată, interzisă de Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale și Convenția privind munca forțată.

În fine, petiționarul consideră că se califică atât ca angajator, cât și ca angajat, întrucât este singura persoană într-o societate cu răspundere limitată. Prin urmare, acesta se supune obligației de a-și garanta propriile drepturi în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă, prevăzute în Directiva 89/391/CEE, în special prevenirea riscurilor profesionale, și în Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Cu toate

acestea, el nu este în măsură să respecte această obligație deoarece este supus unor sarcini fizice, mentale și senzoriale la locul de muncă, limitele privind timpul său de lucru fiind depășite. Acesta susține, prin urmare, că articolul 2 din Directiva 89/391/CEE, care prevede că directiva se aplică tuturor sectoarelor de activitate, nu este transpus în legislația națională în așa fel încât să se aplice și activităților în domeniul serviciilor medicale.

Observațiile Comisiei

În ceea ce privește sistemul asigurărilor de sănătate din Slovacia, ar trebui precizat faptul că dreptul UE în domeniul securității sociale prevede coordonarea, nu armonizarea sistemelor de securitate socială. Acest lucru înseamnă că fiecare stat membru este liber să stabilească detaliile propriului său sistem de asigurări sociale, inclusiv prestațiile care se acordă, condițiile de eligibilitate, modalitatea de calculare a acestor prestații și cuantumul cotizațiilor care trebuie plătite. Dreptul UE privind coordonarea sistemelor de securitate, în special Regulamentul (CE) nr. 883/2004, intervine pentru a garanta că aplicarea diferitelor legislații naționale nu are efecte negative asupra persoanelor care își exercită dreptul la libera circulație în cadrul Uniunii Europene.

Întrucât petiția se referă exclusiv la sistemul medical din Slovacia, normele UE privind coordonarea sistemelor de securitate socială nu se aplică aspectelor reclamate, referitoare la acest sistem național. Aceste aspecte sunt exclusiv de competență națională și ar trebui soluționate la nivel național, în conformitate cu normele și procedurile naționale aplicabile.

În ceea ce privește administrarea serviciilor de sănătate și de îngrijire medicală, articolul 168 alineatul (7) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene stipulează că „responsabilitățile statelor membre includ administrarea serviciilor de sănătate și de îngrijire medicală, precum și repartizarea resurselor care sunt alocate acestora”. Aceeași dispoziție prevede că „acțiunea Uniunii respectă responsabilitățile statelor membre în ceea ce privește definirea politicii lor de sănătate, precum și organizarea și prestarea de servicii de sănătate și de îngrijire medicală”.

În condițiile în care petiționarul se plânge de faptul că nu este în măsură să își asigure propriile drepturi la condiții de muncă sigure și sănătoase, ar trebui amintit faptul că legislația UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă vizează „promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă”, potrivit prevederilor din Directiva-cadru 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă [articolul 1 alineatul (1)].

Această directivă definește lucrătorul ca fiind „orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu” [articolul 3 litera (a)].

Conform jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene din 14 octombrie 2010 în cauza C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, punctul 28 și jurisprudența citată aici).

Prin urmare, persoanele care desfășoară o activitate independentă ce nu face obiectul vreunui raport de muncă cu un angajator nu intră sub incidența directivelor UE privind sănătatea și

siguranța la locul de muncă, exceptând anumite cazuri limitate în care lucrătorii independenți ar putea pune în pericol sănătatea și siguranța angajaților la locul de muncă.

Petiționarul explică faptul că el este acționar unic și reprezentant profesionist la o societate cu răspundere limitată, că funcționează ca entitate juridică și, prin urmare, este angajator și angajat în același timp. În aceste condiții și pe baza celor menționate mai sus, se pare că activitatea petiționarului nu face obiectul unui raport de muncă și, prin urmare, acesta nu se înscrie în definiția de „lucrător”. Rezultă că legislația UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, inclusiv Directivele 89/391//CEE și 2003/88/CE, nu se aplică în cazul petiționarului în ceea ce privește aspectele reclamate deoarece aceste directive se aplică numai lucrătorilor.

În eventualitatea în care, în baza legislației naționale, petiționarul este considerat atât angajator cât și angajat care intră sub incidența legii din Republica Slovacă privind siguranța și sănătatea la locul de muncă, în calitate de angajator acesta ar fi obligat să respecte cerințele în materie de sănătate și siguranță, iar în calitate de angajat ar trebui să aibă dreptul la condiții de muncă sănătoase și sigure. Aceste aspecte sunt de competența autorităților naționale.

În ceea ce privește plângerea privind remunerarea, ar trebui amintit faptul că remunerațiile nu intră sub incidența legislației sociale a UE. Articolul 153 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede faptul că: „Dispozițiile prezentului articol nu se aplică remunerațiilor...”. Prin urmare, acest aspect este de competența autorităților naționale.

În ceea ce privește încălcările drepturilor consacrate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special la articolul 16 – libertatea de a desfășura o activitate comercială, la articolul 21 alineatul (1) – nediscriminarea și la articolul 31 – condiții de muncă echitabile și corecte, este important să se ofere următoarele explicații referitoare la aplicarea Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

În conformitate cu articolul 51 din cartă, dispozițiile cartei se adresează statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii, iar cartă nu extinde domeniul de aplicare a dreptului Uniunii în afara competențelor Uniunii, nu creează nicio competență sau sarcină nouă pentru Uniune și nu modifică competențele și sarcinile stabilite de tratate. După cum s-a precizat mai sus, s-a stabilit că aspectele reclamate nu intră sub incidența dreptului UE care ar face cartă aplicabilă.

În ceea ce privește presupusele încălcări ale drepturilor consacrate în Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în Convenția privind munca forțată sau obligatorie și în Declarația Universală a Drepturilor Omului, aceste instrumente juridice internaționale nu sunt adoptate în cadrul UE și, prin urmare, aspectele referitoare la aplicarea și interpretarea acestora nu sunt de competența Comisiei.

Concluzii

Comisia nu poate interveni în cazul petiționarului deoarece aspectele reclamate intră sub incidența legislației naționale. Dacă petiționarul consideră că i-au fost încălcate drepturile, acesta poate prezenta cazul său autorităților naționale competente, inclusiv în instanță, care ar trebui să fie capabile să evalueze în mod corespunzător cazul, cu respectarea strictă a dispozițiilor naționale aplicabile și a obligațiilor internaționale asumate de Republica Slovacă.