

Brüssel, 10. Oktober 2018 - Bruxelles, 10 ottobre 2018

04/2018

Freizügigkeit – Libera circolazione delle persone	3
Ein entsandter Arbeitnehmer fällt, wenn er einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst, unter das System der sozialen Sicherheit am Arbeitsort, auch wenn die beiden Arbeitnehmer nicht von demselben Arbeitgeber entsandt wurden. Eine A1-Bescheinigung über die Eingliederung des Arbeitnehmers in das System der sozialen Sicherheit des Herkunftsmitgliedstaats bindet jedoch, solange sie von diesem Staat weder widerrufen noch für ungültig erklärt worden ist	3
<i>Un lavoratore distaccato rientra nel regime di sicurezza sociale del luogo di lavoro nel caso in cui sostituisca un altro lavoratore distaccato, anche se tali lavoratori non sono stati distaccati dallo stesso datore di lavoro. Tuttavia, un certificato A1 che attesta l'affiliazione del lavoratore alla sicurezza sociale dello Stato membro di origine vincola, fintantoché esso non sia stato ritirato o dichiarato non valido da tale Stato</i>	5
Sozialpolitik -Politica sociale	7
Die italienischen Rechtsvorschriften, die den Dienst von Lehrpersonal mit befristetem Arbeitsvertrag regeln, stehen dem Rahmenabkommen über befristete Arbeitsverträge nicht entgegen	7
<i>La legislazione italiana che disciplina, a fini giuridici ed economici, il servizio prestato da docenti non di ruolo non è in contrasto con l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato</i>	8
Niederlassungsfreiheit – Libertà di stabilimento	9
Die Vermarktung von SIM-Karten, die kostenpflichtige vorinstallierte und -aktivierte Dienste enthalten, stellt eine aggressive unlautere Geschäftspraxis dar, wenn der Verbraucher zuvor nicht entsprechend aufgeklärt wurde.....	9
<i>L'immissione in commercio di carte SIM contenenti servizi a pagamento preimpostati e previamente attivati costituisce una pratica commerciale aggressiva sleale qualora i consumatori non ne siano stati previamente informati</i>	11
Sozialpolitik – Politica sociale	13
Schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen, die Schichtarbeit verrichten, die zum Teil in den Nachtstunden stattfindet, sind als Nachtarbeit leistend anzusehen und fallen unter den besonderen Schutz gegen die Risiken, die diese Arbeit beinhalten kann	13



Le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento che effettuano un lavoro a turni svolto parzialmente in orario notturno devono ritenersi svolgere un lavoro notturno e godono della tutela specifica contro i rischi ai quali tale lavoro può essere associato.....15

Freizügigkeit – Libera circolazione delle persone

Ein entsandter Arbeitnehmer fällt, wenn er einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst, unter das System der sozialen Sicherheit am Arbeitsort, auch wenn die beiden Arbeitnehmer nicht von demselben Arbeitgeber entsandt wurden. Eine A1-Bescheinigung über die Eingliederung des Arbeitnehmers in das System der sozialen Sicherheit des Herkunftsmitgliedstaats bindet jedoch, solange sie von diesem Staat weder widerrufen noch für ungültig erklärt worden ist

(Urteil in der Rechtssache C-527/16, Alpenrind u.a.)

Eine österreichische Gesellschaft betreibt in Salzburg einen Schlachthof. In den Jahren 2012 bis 2014 ließ sie dort das Fleisch von nach Österreich entsandten Arbeitnehmern einer ungarischen Gesellschaft zerlegen und verpacken. Vor und nach diesem Zeitraum wurden die Arbeiten von Arbeitnehmern einer anderen ungarischen Gesellschaft, ausgeführt.

Für die etwa 250 vom 1. Februar 2012 bis zum 13. Dezember 2013 entsandten Arbeitnehmer stellte der ungarische Sozialversicherungsträger – teilweise rückwirkend und teilweise in Fällen, in denen der österreichische Sozialversicherungsträger bereits festgestellt hatte, dass die betreffenden Arbeitnehmer in Österreich pflichtversichert seien – A1-Bescheinigungen über die Anwendung der ungarischen Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit aus.

Der Bescheid des österreichischen Sozialversicherungsträgers über die Pflichtversicherung der Arbeitnehmer nach den österreichischen Rechtsvorschriften wurde vor den österreichischen Gerichten angefochten.

In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsgerichtshof (Österreich) den Gerichtshof um Erläuterungen zu den Unionsvorschriften über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und insbesondere zur Bindungswirkung der A1-Bescheinigung ersucht.

In seinem Urteil vom 6. September 2018 stellt der Gerichtshof fest, dass eine vom zuständigen Träger eines Mitgliedstaats (im vorliegenden Fall Ungarn) ausgestellte A1-Bescheinigung sowohl für die Träger der sozialen Sicherheit als auch für die Gerichte des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird (Österreich), verbindlich ist, solange sie von dem Mitgliedstaat, in dem sie ausgestellt wurde (Ungarn), weder widerrufen noch für ungültig erklärt worden ist.

Dies gilt auch dann, wenn die zuständigen Behörden der beiden Mitgliedstaaten, wie im vorliegenden Fall, die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit angerufen haben und diese zu dem Ergebnis gelangt ist, dass die Bescheinigung zu Unrecht ausgestellt wurde und widerrufen werden sollte. Der Gerichtshof führt hierzu aus, dass sich die Rolle der Verwaltungskommission in diesem Rahmen auf eine Annäherung der Standpunkte der zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten, die sie angerufen haben, beschränkt und dass ihre Schlussfolgerungen den Stellenwert einer Stellungnahme haben.

Ferner stellt der Gerichtshof fest, dass eine A1-Bescheinigung Rückwirkung entfalten kann, auch wenn zum Zeitpunkt ihrer Ausstellung der zuständige Träger des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird (Österreich), bereits entschieden hatte, dass der betreffende Arbeitnehmer der Pflichtversicherung dieses Mitgliedstaats unterliegt.

Überdies kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass ein von einem Arbeitgeber zur Ausführung einer Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandter Arbeitnehmer, der dort einen anderen, von einem anderen Arbeitgeber entsandten Arbeitnehmer ablöst, nicht weiterhin den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats unterliegen kann, in dem sein Arbeitgeber gewöhnlich tätig ist.

In der Regel unterliegt ein Arbeitnehmer nämlich dem System der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem er arbeitet, um insbesondere die Gleichbehandlung aller im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats erwerbstätigen Personen am besten zu gewährleisten.

Nur unter bestimmten Umständen hat der Unionsgesetzgeber die Möglichkeit vorgesehen, dass ein entsandter Arbeitnehmer weiterhin dem System der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats unterliegt, in dem sein Arbeitgeber gewöhnlich tätig ist. Ausgeschlossen hat der Verordnungsgeber diese Möglichkeit, wenn der entsandte Arbeitnehmer eine andere Person ablöst. Ein solcher Fall liegt vor, wenn ein von einem Arbeitgeber zur Ausführung einer Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandter Arbeitnehmer dort einen anderen, von einem anderen Arbeitgeber entsandten Arbeitnehmer ablöst.

Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitgeber der beiden betreffenden Arbeitnehmer ihren Sitz im selben Mitgliedstaat haben oder ob zwischen ihnen personelle oder organisatorische Verflechtungen bestehen.

[Link](#) zum gesamten Urteil

Un lavoratore distaccato rientra nel regime di sicurezza sociale del luogo di lavoro nel caso in cui sostituisca un altro lavoratore distaccato, anche se tali lavoratori non sono stati distaccati dallo stesso datore di lavoro. Tuttavia, un certificato A1 che attesta l'affiliazione del lavoratore alla sicurezza sociale dello Stato membro di origine vincola, fintantoché esso non sia stato ritirato o dichiarato non valido da tale Stato

(Sentenza nella causa C-527/16, Alpenrind e.a.)

Una società austriaca gestisce a Salisburgo un impianto di macellazione. Negli anni compresi tra il 2012 e il 2014, questa vi ha fatto sezionare e confezionare carni da parte di lavoratori distaccati in Austria da una società ungherese. Prima e dopo tale periodo, i lavori sono stati svolti da lavoratori di un'altra società ungherese.

Per i circa 250 lavoratori distaccati della società ungherese dal 1° febbraio 2012 al 13 dicembre 2013, l'ente di sicurezza sociale ungherese ha emesso – in parte con effetto retroattivo e in parte in casi in cui l'ente di sicurezza sociale austriaco aveva già accertato la sussistenza di un obbligo di assicurazione in Austria dei lavoratori interessati – certificati A1 attestanti l'applicabilità delle disposizioni di sicurezza sociale ungheresi.

La decisione dell'ente di sicurezza sociale austriaco che aveva accertato l'assoggettamento dei lavoratori all'assicurazione obbligatoria austriaca è stata contestata dinanzi ai giudici austriaci.

È in tale contesto che il Verwaltungsgerichtshof (Corte amministrativa, Austria) chiede alla Corte di giustizia di precisare le norme dell'Unione relative al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e, in particolare, l'efficacia vincolante del certificato A1.

Con la sua sentenza data odierna, la Corte dichiara che un certificato A1 emesso dall'ente competente di uno Stato membro (nel caso di specie, l'Ungheria) vincola sia le istituzioni di sicurezza sociale sia i giudici dello Stato membro in cui è svolta l'attività (l'Austria) fintantoché tale certificato non sia stato ritirato o dichiarato non valido dallo Stato membro in cui è stato rilasciato (l'Ungheria).

Ciò vale anche quando, come nel caso di specie, le autorità competenti dei due Stati membri hanno deferito la questione alla commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e questa ha concluso che detto certificato era stato rilasciato erroneamente e avrebbe dovuto essere ritirato. La Corte osserva al riguardo che il ruolo della commissione amministrativa in tale ambito si limita a conciliare i punti di vista delle autorità competenti degli Stati membri che le hanno sottoposto la questione e che le sue conclusioni hanno valore di parere.

Inoltre, la Corte rileva che un certificato A1 può applicarsi retroattivamente, sebbene, alla data del suo rilascio, l'istituzione competente dello Stato membro in cui è svolta l'attività (l'Austria) avesse già deciso che il lavoratore interessato doveva essere soggetto all'assicurazione obbligatoria di tale Stato membro.

Inoltre, la Corte dichiara che, qualora un lavoratore distaccato dal suo datore di lavoro per svolgere un lavoro in un altro Stato membro sia sostituito da un altro lavoratore distaccato da un altro datore di lavoro, quest'ultimo lavoratore non può continuare ad essere assoggettato alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro esercita abitualmente le sue attività.

Infatti, in via generale, un lavoratore è soggetto al regime della sicurezza sociale dello Stato membro in cui lavora, in particolare allo scopo di garantire nel modo migliore la parità di trattamento di tutte le persone occupate nel territorio di tale Stato membro.

È solo a determinate condizioni che il legislatore dell'Unione ha previsto la possibilità che un lavoratore distaccato continui ad essere soggetto al regime della sicurezza sociale dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro svolge abitualmente le sue attività. Pertanto, il legislatore ha escluso tale possibilità

qualora il lavoratore distaccato sostituisca un'altra persona. Secondo la Corte, si configura una sostituzione del genere nel caso in cui un lavoratore distaccato dal suo datore di lavoro per svolgere un lavoro in un altro Stato membro sia sostituito da un altro lavoratore distaccato da un altro datore di lavoro.

Il fatto che i datori di lavoro dei due lavoratori interessati abbiano la loro sede nello stesso Stato membro o il fatto che essi intrattengano eventuali legami sotto il profilo personale od organizzativo sono irrilevanti al riguardo.

[Link](#) alla sentenza integrale

Sozialpolitik -Politica sociale

Die italienischen Rechtsvorschriften, die den Dienst von Lehrpersonal mit befristetem Arbeitsvertrag regeln, stehen dem Rahmenabkommen über befristete Arbeitsverträge nicht entgegen

(Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-466/17, Motter)

In Italien sehen die staatlichen Rechtsvorschriften im Bildungsbereich vor, dass zum Zweck der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe bei seiner Einstellung als Berufsbeamter Dienstzeiten, die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegt wurden, bis zu vier Jahren vollständig und darüber hinaus teilweise – zu zwei Dritteln – angerechnet werden.

Im Zuge eines Verfahrens gegen die Autonome Provinz Trient, stellte das Landesgericht Trient dem Gerichtshof die Frage, ob diese Regelung mit dem Rahmenabkommen über befristete Arbeitsverträge¹ vereinbar ist, welches verbietet befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vergleichbar beschäftigten Festangestellten nur deswegen schlechter zu behandeln, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, es sei denn, es liegen sachliche Gründe vor.

In der Ansicht, dass die Situation von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im vorliegenden Fall mit der von Festangestellten vergleichbar ist, prüfte der Gerichtshof, ob die italienischen Rechtsvorschriften einen sachlichen Grund enthalten, der es rechtfertigt, dass die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten, die vier Jahre übersteigen, bei der Einstufung von auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen eingestellten Lehrkräften in ihre Vergütungsgruppe nicht vollständig angerechnet werden.

In seinem Urteil vom 20. September hat der Gerichtshof festgestellt, dass die von der italienischen Regierung angegebenen Ziele, die zum einen darin bestehen sollen, die Unterschiede in der Berufsausübung der beiden in Rede stehenden Kategorien von Arbeitnehmern wiederzugeben und zum anderen eine umgekehrte Diskriminierung der nach erfolgreicher Absolvierung eines öffentlichen Auswahlverfahrens eingestellten Berufsbeamten zu vermeiden, als „sachlicher Grund“ angesehen werden können, sofern sie einem echten Bedarf entsprechen und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sind.

Nach Ansicht des Gerichtshofs geht eine nationale Regelung, wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, nicht über das hinaus, was erforderlich ist, um unter Beachtung der leistungsbezogenen Werte und der Erwägungen der Unparteilichkeit und der Effektivität der Verwaltung, auf denen die Einstellungen im Wege von Auswahlverfahren beruhen, die vorstehend geprüften Ziele zu erfüllen und ein Gleichgewicht zwischen den berechtigten Interessen der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und der Dauerbeschäftigten zu schaffen.

Der Gerichtshof antwortete daher auf die Vorlagefragen, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die vorsieht, dass zum Zweck der Einstufung eines Arbeitnehmers in eine Vergütungsgruppe bei seiner Einstellung als Berufsbeamter auf der Grundlage von Befähigungsnachweisen die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten bis zu vier Jahren vollständig und darüber hinaus teilweise – zu zwei Dritteln – angerechnet werden, grundsätzlich nicht entgegensteht.

[Link](#) zum Urteil des Gerichtshofes

¹ Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999

La legislazione italiana che disciplina, a fini giuridici ed economici, il servizio prestato da docenti non di ruolo non è in contrasto con l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

(sentenza della Corte nella causa C-466/17, Motter)

In Italia, la normativa nazionale in materia di istruzione tiene conto, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione come dipendente pubblico di ruolo, dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre a tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi.

A seguito di un ricorso presentato contro la Provincia autonoma di Trento, il Tribunale di Trento ha chiesto alla Corte se tale normativa sia compatibile con l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato² il quale vieta che i lavoratori a tempo determinato siano trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili, per il solo fatto di avere un contratto o un rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

Ritenuto che nella situazione in esame i lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato si trovino in una situazione comparabile, la Corte ha determinato se nella normativa nazionale italiana sussista una ragione oggettiva che giustifichi il mancato computo integrale dei periodi di servizio di durata superiore a quattro anni prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in sede di inquadramento nella rispettiva categoria retributiva dei dipendenti pubblici dell'insegnamento assunti in base ai titoli.

Nella decisione del 20 settembre 2018, la Corte ha riconosciuto che gli obiettivi invocati dal governo italiano consistenti, da un lato, nel rispecchiare le differenze nell'attività lavorativa tra le due categorie di lavoratori in questione e, dall'altro, nell'evitare il prodursi di discriminazioni alla rovescia nei confronti dei dipendenti pubblici di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso generale, possono configurare una «ragione oggettiva» nei limiti in cui essi rispondano ad una reale necessità, siano idonei a conseguire l'obiettivo perseguito e siano necessari a tale fine.

Secondo la Corte, non si può ritenere che una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale vada oltre quanto è necessario per conseguire gli obiettivi esaminati e raggiungere un equilibrio tra i legittimi interessi dei lavoratori a tempo determinato e quelli dei lavoratori a tempo indeterminato, nel rispetto dei valori di meritocrazia e delle considerazioni di imparzialità e di efficacia dell'amministrazione su cui si basano le assunzioni mediante concorso.

La Corte risponde pertanto alle questioni sollevate dichiarando che la clausola 4 dell'Accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale come quella di cui al procedimento principale, la quale, ai fini dell'inquadramento di un lavoratore in una categoria retributiva al momento della sua assunzione in base ai titoli come dipendente pubblico di ruolo, tenga conto dei periodi di servizio prestati nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato in misura integrale fino al quarto anno e poi, oltre tale limite, parzialmente, a concorrenza dei due terzi.

[Link alla sentenza della Corte di giustizia](#)

²Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999

Niederlassungsfreiheit – Libertà di stabilimento

Die Vermarktung von SIM-Karten, die kostenpflichtige vorinstallierte und –aktivierte Dienste enthalten, stellt eine aggressive unlautere Geschäftspraxis dar, wenn der Verbraucher zuvor nicht entsprechend aufgeklärt wurde

*(Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-54/17,
Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato („AGCM“) / Wind Tre)*

2012 verhängte die Italienische Wettbewerbs- und Marktaufsichtsbehörde Geldbußen gegen zwei Telekommunikationsunternehmen, da diese Unternehmen SIM-Karten vermarktet hatten, auf denen Internetzugangs- und Mailbox-Dienste vorinstalliert und –aktiviert waren. Durch diese Dienste entstanden Kosten, wenn nicht ausdrücklich eine Abschaltung verlangt wurde. Die Behörde warf den beiden Unternehmen vor, die Verbraucher zuvor nicht angemessen darüber informiert zu haben, dass diese Dienste vorinstalliert und –aktiviert sowie kostenpflichtig waren. Die Dienste für den Internetzugang konnten sogar, u. a. durch so genannte „Always-on“(ständig verbunden)-Anwendungen, vom Nutzer unbemerkt zu Verbindungen führen.

Das von den Unternehmen angerufene Verwaltungsgericht erklärte die Entscheidung des Italienischen Wettbewerbs und Marktaufsichtsbehörde für nichtig und stellte fest, für die Sanktionen sei die Kommunikationsregulierungsbehörde zuständig. Der mit diesen Rechtssachen im Rechtsmittelverfahren befasste Staatsrat legte seinem Plenarsenat Fragen zur Vorabentscheidung vor. Mit Urteilen aus dem Jahr 2016 entschied dieser zunächst, nach italienischem Recht liege die Zuständigkeit für die Sanktionierung einer einfachen Verletzung der Informationspflicht auf dem Sektor der elektronischen Kommunikation bei der Kommunikationsregulierungsbehörde, wohingegen für die Sanktionierung einer „unter allen Umständen aggressiven Geschäftspraktik“ einschließlich auf dem Sektor der elektronischen Kommunikation – die Italienische Wettbewerbs- und Marktaufsichtsbehörde zuständig sei.

Mit dem Urteil vom 13. September stellt der Gerichtshof fest, dass die Inanspruchnahme eines Dienstes eine freie Entscheidung des Verbrauchers darstellen muss. Wurde der Verbraucher jedoch weder über die Kosten der Dienste noch über ihre Vorinstallation und -aktivierung auf der von ihm gekauften SIM-Karte aufgeklärt (dies zu prüfen obliegt dem nationalen Gericht), dann beruht die Erbringung dieser Dienste nicht auf seiner freien Entscheidung. Insoweit ist es unerheblich, dass für die Benutzung der Dienste in bestimmten Fällen möglicherweise eine bewusste Handlung des Verbrauchers notwendig war. Auch ist es unerheblich, wenn der Verbraucher die Möglichkeit hatte, diese Dienste abschalten zu lassen oder selbst abschalten konnte, da er zuvor nicht darüber aufgeklärt wurde, dass es diese Dienste gibt.

Der Gerichtshof stellt fest, dass es, auch wenn es Sache des nationalen Gerichts ist, die typische

Reaktion des Durchschnittsverbrauchers zu ermitteln, nicht offensichtlich ist, dass der durchschnittliche Käufer einer SIM-Karte sich dessen bewusst wäre, dass sie vorinstallierte und

-aktivierte Dienste enthält, die zusätzliche Kosten verursachen können, oder dessen, dass Anwendungen oder das Gerät selbst sich von ihm unbemerkt mit dem Internet verbinden können, noch, dass er über ausreichendes technisches Können verfügen würde, um diese Dienste oder automatischen Verbindungen auf seinem Gerät abzuschalten.

Der Gerichtshof kam deshalb zum Ergebnis, dass vorbehaltlich der Prüfung durch das nationale Gericht ein Verhalten wie das den betreffenden Telefonanbietern vorgeworfene die „Lieferung einer

unbestellten Ware oder Dienstleistung“ und somit nach der Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken eine unter allen Umständen unlautere Praktik darstellt.

Außerdem stellt der Gerichtshof fest, dass im Hinblick auf die Rechte der Endnutzer die Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken nicht mit der Universaldienstrichtlinie kollidiert. Letztere legt den Anbietern elektronischer Kommunikationsdienste nämlich die Pflicht auf, im Vertrag bestimmte Informationen mitzuteilen, während erstere besondere Aspekte unlauterer Geschäftspraktiken wie die „Lieferung einer unbestellten Ware oder Dienstleistung“ regelt. Somit steht das Unionsrecht einer nationalen Regelung nicht entgegen, wonach die „Lieferung einer unbestellten Ware oder Dienstleistung“ am Maßstab der Richtlinie über unlautere Geschäftspraktiken zu prüfen ist, so dass nach ihren Regelungen die Nationalen Regierungsbehörden im Sinne der Rahmenrichtlinie für die Sanktionierung eines solchen Verhaltens nicht zuständig ist.

Das vollständige Urteil finden Sie *hier*.

L'immissione in commercio di carte SIM contenenti servizi a pagamento preimpostati e previamente attivati costituisce una pratica commerciale aggressiva sleale qualora i consumatori non ne siano stati previamente informati

(Sentenza nelle cause riunite C-54/17 Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato («AGCM») / Wind Tre)

Nel 2012, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato italiana ha inflitto ammende a due società di telecomunicazioni per aver commercializzato carte SIM sulle quali erano preimpostati e previamente attivati servizi di navigazione Internet e di segreteria telefonica. I costi venivano addebitati all'utente se quest'ultimo non ne richiedeva espressamente la disattivazione. L'Autorità contestava alle due società di non avere previamente e adeguatamente informato i consumatori né riguardo al fatto che tali servizi fossero preimpostati e previamente attivati, né riguardo ai loro costi. Il servizio di navigazione Internet poteva persino dare luogo a connessioni effettuate all'insaputa dell'utente, in particolare attraverso applicazioni cosiddette «always on» (sempre attive).

Adito dalla Wind Tre e dalla Vodafone Italia, il Tribunale amministrativo regionale ha annullato i provvedimenti dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato dichiarando che tali sanzioni rientravano nella competenza di un'altra autorità, l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni. Chiamato a conoscere di tali controversie in appello, il Consiglio di Stato (Italia) ha rimesso alcune questioni alla sua Adunanza plenaria. Con sentenze del 2016, quest'ultima ha dichiarato che, ai sensi del diritto italiano, la competenza a sanzionare la mera violazione degli obblighi informativi nel settore delle comunicazioni elettroniche appartiene all'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, mentre la sanzione per una «pratica commerciale considerata in ogni caso aggressiva» rientra nella competenza dell'AGCM, e ciò anche nel settore delle comunicazioni elettroniche.

Con la sentenza del 13 settembre, la Corte rileva che la richiesta di un servizio deve consistere in una scelta libera da parte del consumatore. Orbene, quando il consumatore non è stato informato né dei costi dei servizi né tantomeno della loro preimpostazione e previa attivazione sulla carta SIM che ha acquistato (circostanza la cui verifica spetta al giudice nazionale), non si può ritenere che abbia liberamente scelto la fornitura di tali servizi. In proposito è irrilevante che l'utilizzo dei servizi abbia potuto richiedere, in taluni casi, un'azione consapevole da parte del consumatore. Parimenti, è irrilevante che il consumatore abbia avuto la possibilità di far disattivare o di disattivare egli stesso tali servizi, dal momento che non era stato previamente informato della loro esistenza.

La Corte rileva che, benché appartenga al giudice nazionale determinare la reazione tipica del consumatore medio, non è evidente che un acquirente medio di carte SIM possa essere consapevole del fatto che tali carte contengano servizi preimpostati e previamente attivati atti a generare costi aggiuntivi, o del fatto che alcune applicazioni o l'apparecchio stesso possano connettersi a Internet a sua insaputa, né che egli abbia una competenza tecnica sufficiente per disattivare tali servizi o tali connessioni automatiche sul suo apparecchio.

La Corte conclude che, con riserva di verifica da parte del giudice nazionale, condotte come quelle contestate agli operatori di telefonia di cui trattasi costituiscono una «fornitura non richiesta» e, pertanto, ai sensi della direttiva sulle pratiche commerciali sleali, una pratica sleale, e più precisamente una pratica considerata in ogni caso aggressiva.

Inoltre, la Corte osserva che non vi è contrasto tra la direttiva sulle pratiche commerciali sleali e la direttiva «servizio universale» per quanto concerne i diritti degli utenti finali. Infatti, quest'ultima impone ai fornitori di servizi di comunicazioni elettroniche di fornire determinate informazioni nel contratto, mentre la prima disciplina aspetti specifici delle pratiche commerciali sleali, come la «fornitura non richiesta». La Corte dichiara di conseguenza che il diritto dell'Unione non osta a una normativa nazionale in virtù della quale una «fornitura non richiesta» dev'essere valutata alla luce della direttiva sulle pratiche

commerciali sleali, con la conseguenza che, secondo tale normativa, l'ANR di cui alla direttiva «quadro» non è competente a sanzionare tale condotta.

La sentenza intera è consultabile *qui*.

Sozialpolitik – Politica sociale

Schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen, die Schichtarbeit verrichten, die zum Teil in den Nachtstunden stattfindet, sind als Nachtarbeit leistend anzusehen und fallen unter den besonderen Schutz gegen die Risiken, die diese Arbeit beinhalten kann

(Urteil in der Rechtssache C-41/17, González Castro)

Eine spanische Bürgerin ist als Sicherheitsbedienstete bei einem spanischen Unternehmen beschäftigt. Im November 2014 brachte sie einen Jungen zur Welt, den sie stillte. Seit März 2015 verrichtet sie ihre Arbeitsaufgaben in einem Einkaufszentrum. Die variablen achtstündigen Wechselschichten beinhalten auch Nachtschichten. Die Spanierin wollte erreichen, dass ihr Arbeitsverhältnis ruht und ihr die nach spanischem Recht vorgesehene Geldleistung wegen Risiken während der Stillzeit gewährt wird. Zu diesem Zweck beantragte sie bei einer privaten Berufsgenossenschaft ein ärztliches Attest über das Vorliegen eines ihrem Arbeitsplatz innewohnenden Risikos für die Stillzeit. Nachdem ihr Antrag ablehnt worden war, legte sie Widerspruch ein, der zurückgewiesen wurde. Daraufhin erhob sie gegen diese Zurückweisung Klage beim Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Die Richtlinie 92/85 über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen bestimmt u. a., dass diese Arbeitnehmerinnen während ihrer Schwangerschaft und einem bestimmten Zeitraum nach der Entbindung nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden dürfen, vorbehaltlich eines vorzulegenden ärztlichen Attestes, in dem die entsprechende Notwendigkeit im Hinblick auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bestätigt wird. Die Richtlinie 2006/54 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sieht ihrerseits eine Beweislastumkehr vor. So obliegt es dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, dem Beklagten, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. In diesem Zusammenhang wurden dem Gerichtshof Fragen zu Vorabentscheidung vorgelegt. Darin wurden unter anderem die Auslegung des Begriffs „Nachtarbeit“ und Beurteilung von Risiken am Arbeitsplatz geprüft.

Mit dem Urteil vom 19. September entschied der Gerichtshof zum einen, dass die Richtlinie 92/85 auch auf Schichtarbeit anzuwenden sei, in deren Rahmen die Arbeit nur zum Teil während der Nachtzeit verrichtet wird und stellt somit fest, dass die Richtlinie keine näheren Angaben zum Begriff „Nachtarbeit“ verlange. Für die Zuteilung des Schutzes für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen ist die Vorlage eines ärztlichen Attests notwendig, in welches die entsprechende Notwendigkeit im Hinblick auf ihre Sicherheit und den Schutz ihrer Gesundheit bestätigt wird. Es ist Sache des Tribunal Superior de Justicia de Galicia, zu prüfen, ob dies vorliegend der Fall ist.

Zweitens entschied der Gerichtshof, dass die in der Richtlinie 2006/54 vorgesehenen Regeln über die Umkehr der Beweislast auf eine Situation Anwendung finden, wenn die betroffene Arbeitnehmerin Tatsachen vorbringt, die vermuten lassen, dass die Beurteilung der Risiken, die ihr Arbeitsplatz beinhaltet, keine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Situation umfasst hat, was daher den Schluss auf das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne dieser Richtlinie zulässt. Der Gerichtshof führt in diesem Zusammenhang aus, dass schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen, die Nachar-

beit verrichten, einen verstärkten Schutz gegen das besondere Risiko, das eine solche Arbeit beinhalten kann, genießen. Die Beurteilung der Risiken des Arbeitsplatzes dieser Arbeitnehmerinnen kann nicht weniger strengen Anforderungen unterliegen als denen, die im Rahmen der in dieser Richtlinie geschaffenen allgemeinen Regelung gelten, in der niedergelegt ist, welche Maßnahmen in Bezug auf alle Tätigkeiten zu ergreifen sind, bei denen ein spezifisches Risiko für diese Arbeitnehmerinnen bestehen kann. Diese Beurteilung muss eine spezifische Prüfung unter Berücksichtigung der individuellen Situation der betroffenen Arbeitnehmerin umfassen, um zu ermitteln, ob ihre Gesundheit oder Sicherheit oder die Gesundheit oder Sicherheit ihres Kindes einem Risiko ausgesetzt sind. Anderenfalls würde eine Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85 ungünstiger behandelt; dies würde eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54 darstellen, was die Umkehr der Beweislast zulässt. Der Gerichtshof führt aus, dass die Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes von Frau González Castro dem Anschein nach keine solche Prüfung umfasst hat und die Betroffene offenbar diskriminiert worden ist. Es ist Sache des Tribunal Superior de Justicia de Galicia, zu prüfen, ob dies tatsächlich der Fall ist. Sollte dies bejaht werden, obliegt es dem Beklagten, das Gegenteil zu beweisen.

Link zum Urteil des Gerichtshofes

Le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento che effettuano un lavoro a turni svolto parzialmente in orario notturno devono ritenersi svolgere un lavoro notturno e godono della tutela specifica contro i rischi ai quali tale lavoro può essere associato

(Sentenza nella causa C-41/17, González Castro)

Una cittadina spagnola lavora come guardia di sicurezza per una società spagnola. Nel novembre 2014 ha dato alla luce un bambino che è stato allattato al seno. Dal marzo 2015 lei svolge le sue mansioni in un centro commerciale. Il sistema di turnazioni variabili con giornate lavorative di 8 ore contiene anche ore notturne. La cittadina spagnola ha cercato di ottenere la sospensione del suo contratto di lavoro nonché la concessione dell'indennità per rischio durante l'allattamento prevista dalla normativa spagnola. A tal fine, ha chiesto a una società mutua privata a scopo non lucrativo di rilasciarle un certificato medico attestante l'esistenza di un rischio per l'allattamento associato al suo posto di lavoro. A seguito del rigetto della sua domanda ha presentato un reclamo che è stato respinto. Ha allora proposto un ricorso avverso tale rigetto dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

La direttiva 92/85 sulla sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento dispone, in particolare, che dette lavoratrici non devono essere obbligate a svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto, con riserva della presentazione di un certificato medico che ne attesti la necessità per la loro sicurezza o la loro salute. La direttiva 2006/54 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego prevede, a sua volta, un'inversione dell'onere della prova. In tal senso, qualora una persona si ritenga lesa dall'inosservanza, nei suoi confronti, del principio della parità di trattamento e produca, dinanzi a un organo giurisdizionale o a un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta, è onere della parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento. In tale contesto sono state sottoposte alcune questioni alla Corte di giustizia. Queste riguardano, da un lato, l'interpretazione della nozione di «lavoro notturno» e dall'altro la valutazione di rischi associati al posto di lavoro.

Con la sua sentenza del 19 settembre, la Corte dichiara, in primo luogo, che la direttiva 92/85 si applica anche a un lavoro a turni nell'ambito del quale solo una parte delle mansioni è svolta in orario notturno e osserva, anzitutto, che la direttiva non contiene alcuna precisazione circa la portata esatta della nozione di «lavoro notturno». Per beneficiare di tale protezione dell'ambito del lavoro notturno, la lavoratrice interessata deve presentare un certificato medico che ne attesti la necessità per la sua sicurezza o la sua salute. Il Tribunal Superior de Justicia de Galicia dovrà accertare la sussistenza di tale presupposto nel caso di specie.

In secondo luogo, la Corte dichiara che le norme sull'inversione dell'onere della prova previste dalla direttiva 2006/54 si applicano a una situazione come quella in esame, laddove la lavoratrice interessata esponga fatti tali da suggerire che la valutazione dei rischi associati al suo posto di lavoro non ha incluso un esame specifico che tenesse conto della sua situazione individuale, il che permette quindi di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi di tale direttiva. La Corte sottolinea a tale riguardo che le lavoratrici gestanti, puerpere o quelle che si trovano in periodo di allattamento e che svolgono un lavoro notturno godono di una protezione rafforzata e specifica contro il rischio particolare che il compimento di un simile lavoro può presentare. La valutazione dei rischi associati al posto di lavoro di dette lavoratrici non può essere sottoposta a requisiti meno rigorosi di quelli che si applicano nell'ambito del regime generale istituito da tale direttiva che definisce le azioni da adottare in relazione a tutte le attività che possono presentare un rischio specifico per le suddette lavoratrici. La Corte aggiunge che tale valutazione deve includere un esame specifico che tenga conto della situazione individuale della lavoratrice interessata al fine di determinare se la sua salute o la sua sicurezza o quelle del bambino siano esposte a un rischio. La mancanza di un simile esame configurerebbe un'ipotesi di trattamento meno favorevole di una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità, ai sensi della direttiva 92/85, il che costituirebbe una discriminazione diretta fondata sul sesso, a norma della direttiva 2006/54, che consente l'inversione dell'onere della prova. Come rilevato dalla Corte, sembra che la valutazione dei rischi associati al posto di lavoro della sig.ra González Castro non abbia incluso un esame siffatto e che l'interessata sia stata discriminata. Spetta al Tribunal

Superior de Justicia de Galicia verificare se questo è quanto effettivamente avvenuto. In caso affermativo, sarà onere della parte convenuta provare il contrario.

[Link](#) alla sentenza della Corte di giustizia

Quelle: *curia.europa.eu*

Fonte: *curia.europa.eu*

Autonome Provinz Bozen - Südtirol



Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Ripartizione Presidenza e relazioni estere

Abteilung Präsidium und Außenbeziehungen



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
Dipartimento Affari istituzionali e legislativi



CURIA-News ist eine gemeinsame Initiative der Abteilung Präsidium und Außenbeziehungen der Autonomen Provinz Bozen, des Dipartimento Affari istituzionali e legislativi der Autonomen Provinz Trient, sowie der Abteilung Südtirol, Europaregion und Außenbeziehungen des Landes Tirol und wird mit Unterstützung der gemeinsamen Vertretung der Europaregion Tirol –Südtirol–Trentino in Brüssel erstellt.

CURIA-News è un'iniziativa congiunta della Ripartizione Presidenza e Relazioni estere della Provincia Autonoma di Bolzano, del Dipartimento Affari istituzionali e legislativi della Provincia autonoma di Trento e della Abteilung Südtirol, Europaregion und Außenbeziehungen del Land Tirolo ed è realizzata con il supporto della Rappresentanza comune della Regione europea Tirolo-Alto Adige-Trentino a Bruxelles.

CURIA – News arbeitet auch mit dem Osservatorio del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Trento zusammen.

CURIA – News collabora anche con l'Osservatorio del Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Trento.

