**LITEL- EUChFR. Caixa de materials. *CaseLab***

**CASO 2**

***ASSUMPTE PIERO LITEL***

**Articles 1, 10, 21, 30, 31, 34 i 51 de la Carta de Drets Fonamentals de la UE**

Piero Litel és ciutadà de la Unió Europea, nascut a Itàlia el 1950. Viu a Roma i, com a pensionista, rep una petita pensió mensual de 1.500 euros.

Té dues filles bessones (Maria i Lucie) nascudes el 1995 que viuen a Irlanda. Totes dues són enginyeres, especialistes en IA i treballen per a TAME a Dublín.

La Maria porta treballant per a TAME des del 2015, però amb contractes de durada determinada renovables de sis mesos. TAME va rescindir el contracte de durada determinada de Maria sense indicar-ne el motiu.

Maria argumenta que la rescissió del seu contracte està vinculada al fet que és membre de l'Església de la Cienciologia des del 2020, mentre que TAME ho rebat i sosté que la seva decisió està únicament relacionada amb el fet que aquesta església pretén competir amb el seu negoci de desenvolupament d'IA, i que l'empresa no pot acceptar que les patents siguin objecte d'apropiació indeguda fraudulenta.

La Maria, que està familiaritzada amb les xarxes socials, es posa en contacte amb tu per vídeo a TikTok com a especialista en drets humans a la Unió Europea. Et demana que iniciïs un procediment per denunciar el seu acomiadament discriminatori basant-te en la Carta dels Drets Fonamentals.

Des del 2024, després de la greu crisi financera que va afectar tota la Unió Europea, la legislació irlandesa autoritza els empresaris a rescindir els contractes de treball en qualsevol moment i sense motiu. A més, només els empleats més grans de 50 anys podien beneficiar-se d'un període de preavís. Durant la crisi financera, un govern populista va arribar al poder i va derogar la legislació destinada a combatre la discriminació a l'ocupació.

Lucie està indignada per la notícia de l'acomiadament de la seva germana i decideix enviar un correu electrònic a la plantilla de TAME informant als companys de la política discriminatòria de l'empresa. Aquest missatge va provocar una vaga de personal i el consell d'administració de TAME va iniciar un procediment d'acomiadament contra la Lucie (que té un contracte indefinit). Lucie va al·legar que simplement havia exercit la seva llibertat d'expressió sense proferir cap insult ni amenaça. TAME no paga a Lucie cap quantitat en concepte de vacances, ja que el seu acomiadament és per falta greu i, en virtut de la nova legislació anticrisi, l'empresari no està obligat a pagar les vacances en cas d'acomiadament per falta greu.

Les dues filles estan a l'atur i no cobren subsidi de desocupació (el Govern ha suprimit l'assegurança de desocupació per als menors de 50 anys). Demanen ajuda al seu pare a Itàlia. Ell no les pot ajudar, perquè el govern italià ha pres mesures d'austeritat a causa de la crisi financera i ha retallat les pensions en un 70%. La família Litel també li demana que emprengui accions legals contra els governs italià i irlandès, ja que ja no tenen mitjans econòmics per viure, i el pare i les dues filles són especialment vulnerables.

Abans d'embarcar-se en aquests procediments complexos, la família LITEL sol·licita assessorament jurídic.

\*\*\*

**GUÍA DE SOLUCIONES**

1. **Primera qüestió: la rescissió del contracte de María per motius religiosos**
2. **Els fets**

La Maria porta treballant per a TAME des del 2015, però amb contractes de durada determinada renovables de sis mesos. TAME va rescindir el contracte de durada determinada de Maria sense indicar-ne el motiu.

Maria argumenta que la rescissió del seu contracte està vinculada al fet que és membre de l'Església de la Cienciologia des del 2020, mentre que TAME ho rebat i sosté que la seva decisió està únicament relacionada amb el fet que aquesta església pretén competir amb el seu negoci de desenvolupament d'IA, i que l'empresa no pot acceptar que les patents siguin objecte d'apropiació indeguda fraudulenta.

Maria li demana que iniciï un procediment per denunciar el seu acomiadament discriminatori basant-se en la Carta dels Drets Fonamentals. Des del 2024, després de la greu crisi financera que va afectar tota la Unió Europea, la legislació irlandesa autoritza els empresaris a rescindir els contractes de treball en qualsevol moment i sense motiu. A més, només els empleats més grans de 50 anys podien beneficiar-se d'un període de preavís. Durant la crisi financera, un govern populista va arribar al poder i va derogar la legislació destinada a combatre la discriminació a l'ocupació.

1. **Disposicions aplicables**

Articles 10, 30 i 51 de l'EUChFR.

Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada.

Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a l'ocupació.

1. **Materials**

*Fitxa* del article 10 EUChFR.

Article 51 relatiu a l’aplicació de la Carta.

Vid. L’ABC de la Carta, 1.2.

Ç

Els Estats membres també estan obligats per la Carta, però només “quan apliquen el Dret de la UE”. La Carta es pot invocar quan una disposició del dret primari o derivat de la UE, diferent de les disposicions de la pròpia Carta, sigui aplicable al cas.

Els drets fonamentals garantits a l'ordenament jurídic de la Unió Europea són aplicables en totes les situacions regulades pel Dret de la UE. Quan les disposicions del Dret de la UE en l'àmbit de què es tracti no regulin un aspecte d'una situació determinada i no imposin als Estats membres cap obligació específica sobre això, la norma nacional promulgada per un Estat membre en relació amb aquest aspecte queda fora de l'àmbit d'aplicació de la Carta i la situació de què es tracti no es pot apreciar a la llum de les disposicions de la Carta.

Sentència CJUE, Grd. Ch., 15 de gener de 2014, *Association de mediation sociale contra Union locale des syndicats CGT i altres*, C-176/12, ECLI:EU: C:2014:2.

Sentència del TJUE, Grd. Ch., C-117/14, *Grima Janet Nisttahuz Pclava contra José María Ariza Toledano*, ECLI:EU:C:2015:60.

Per exemple, l’article 30 ofereix protecció contra l’acomiadament improcedent. La Unió Europea té potestat jurídica per regular els acomiadaments, però fins ara no l'ha exercida. Per tant, una decisió d'acomiadar un empleat no es pot impugnar en virtut de l'article 30 de la Carta en absència de qualsevol altra connexió amb la legislació de la UE.

Cal recordar que, pel que fa a les accions dels Estats membres, l'àmbit d'aplicació de la Carta es defineix a l'apartat 1 del seu article 51, en virtut del qual les disposicions de la Carta només es dirigeixen als Estats membres quan apliquen el dret de la UE.

Es desprèn en essència de la jurisprudència reiterada del Tribunal de Justícia que els drets fonamentals garantits a l'ordenament jurídic de la Unió Europea són aplicables en totes les situacions regulades pel Dret de la Unió, però no fora d'aquestes situacions (sentència Åkerberg Fransson, C617/10 , EU:C:2013:105, apartat 19 i jurisprudència citada).

Els particulars són beneficiaris de la protecció atorgada per la CEDF, fins i tot en determinats supòsits, la Carta genera obligacions jurídiques per a aquests. Segons el TJUE, una disposició de la CEDFJ és suficient per si mateixa per conferir un dret als particulars i es pot invocar per sol·licitar la inaplicació de disposicions nacionals contradictòries fins i tot en procediments entre particulars.

Sentència CJUE, Grd. Ch., 19 de gener de 2010, *Seda Kucukdeveci/S Swedex Gmbh & Co. KG*, C-555/07, ECLI:EU: C:2010:21.

La Directiva 2000/78 es limita a plasmar el principi d’igualtat de tracte en l’ocupació, i el principi de no discriminació per raó d’edat és un principi general del Dret de la Unió Europea en la mesura que constitueix una aplicació específica del principi general d’igualtat de tracte.

Sentència del TJUE, Grd. Ch., *Van Egenberger contra Evangelisches Werk fur Diakonie und Entwicklung ev*, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257: La Carta pot ser utilitzada directament per un particular contra altre:

Per garantir el respecte d'aquest principi general, l'article 9 de la Directiva 2000/78, interpretat a la llum del considerant 29 de la Directiva, obliga els Estats membres a establir procediments, inclosos els procediments judicials, per fer complir les obligacions derivades de la Directiva. A més, l'article 10 de la Directiva obliga els Estats membres a adoptar les mesures necessàries, de conformitat amb els seus sistemes judicials nacionals, per garantir que, quan una persona que es consideri perjudicada per la no-aplicació, pel que fa a ella , del principi d’igualtat de tracte acrediti, davant un òrgan jurisdiccional o una altra autoritat competent, fets que permetin presumir l’existència de discriminació directa o indirecta, correspongui a la part demandada provar que no hi ha hagut vulneració del principi esmentat.

A més, l'article 47 de la Carta, aplicable a un litigi com el del procediment principal, atès que l'AGG adapta el Dret alemany a la Directiva 2000/78 a efectes de l'article 51, apartat 1, de la Carta i que el litigi fa referència a una persona que va ser objecte d'una diferència de tracte per motius de religió en relació amb l'accés a l'ocupació, estableix el dret dels particulars a una tutela judicial efectiva dels seus drets en virtut del dret de la Unió.

**SOLUCIÓ**

Atès que el contracte de treball era de durada determinada i que el motiu de la rescissió era la discriminació per raó de religió, podia invocar el dret de la Unió en la relació entre un treballador per compte d'altri i un empleat de dret privat.

Per les mateixes raons, pot obtenir una indemnització per danys i perjudicis per absència de termini de preavís.

1. **Segona qüestió: la rescissió del contracte de Lucie per violació de la llibertat d’expressió.**
2. **Els fets**

Lucie, indignada per la notícia de l'acomiadament de la seva germana, decideix enviar un correu electrònic a la plantilla de TAME informant els seus companys de la política discriminatòria de l'empresa. Aquest missatge va provocar una vaga de personal, i la direcció de TAME va iniciar un procediment d'acomiadament contra Lucie (que té un contracte indefinit), que va al·legar que simplement havia exercit la seva llibertat d'expressió sense proferir cap insult ni amenaça. TAME no paga vacances a Lucie, ja que el seu acomiadament és per falta greu i, segons la nova legislació anticrisi, l'empresari no està obligat a pagar vacances en cas d'acomiadament per falta greu.

1. **Disposicions aplicables**

Articles 10, 30 y 51 de la EUChFR.

1. **Materials**

ABC de la Carta, 1.2. La posició de la Carta en el Dret de la UE.

Vid. la primera pregunta.

**SOLUCIÓ**

Hem de qüestionar necessàriament l'aplicació de la Carta, atès que el Dret de la UE no regula específicament el dret d'acomiadament. A més, la llibertat d’expressió com a tal, garantida per l’article 10 de la Carta no genera drets directes entre particulars en el context d’una relació laboral.

1. **Tercera pregunta: les vacances retribuïdes**

1. **Els fets**

TAME no paga a Lucie cap paga de vacances, ja que el seu acomiadament és per falta greu i, en virtut de la nova legislació anticrisi, l'empresari no està obligat a abonar la paga de vacances en aquests casos.

1. **Disposicions aplicables**

Articles 31 i 51 del RMCUE.

Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 4 de novembre de 2003, relativa a determinats aspectes de l’ordenació del temps de treball, artículo 7:

Vacances anuals

1. Els Estats membres han d'adoptar les mesures necessàries perquè qualsevol treballador tingui dret a vacances anuals retribuïdes d'una durada mínima de quatre setmanes, de conformitat amb les condicions d'obtenció i de concessió establertes per les legislacions i/o pràctiques nacionals.

2. El període mínim de vacances anuals retribuïdes no podrà ser substituït per una compensació econòmica, llevat del cas d'extinció de la relació laboral.

1. **Materials**

*Fitxa* del article 31

L’ ABC de la Carta de la UE.

Sentència CJUE, Grd. Ch., C-218/22, 18/01/2024, *BU v Commune Di Copertino*

Cal recordar que, en extingir-se la relació laboral, ja no és possible el gaudi efectiu de les vacances anuals retribuïdes a què té dret el treballador. Per evitar que aquesta impossibilitat doni lloc a una situació en què el treballador perdi el gaudir d'aquest dret, fins i tot en forma retribuïda, l'article 7, apartat 2, de la Directiva 2003/88 estableix que, en cas d'extinció de la relació laboral, el treballador té dret a una compensació econòmica pels dies de vacances anuals no gaudits.

El Tribunal de Justícia ha declarat que l’article 7, apartat 2, de la Directiva 2003/88 no estableix cap requisit per tenir dret a una indemnització substitutòria diferent del relatiu a la circumstància, duna banda, que la relació laboral hagi finalitzat i , de l'altra, que el treballador no hagi gaudit de totes les vacances anuals a què tenia dret en la data en què va finalitzar aquesta relació.

D'això se'n desprèn, de conformitat amb l'article 7, apartat 2, de la Directiva 2003/88, que un treballador que no hagi pogut gaudir de la totalitat de les vacances anuals retribuïdes abans que finalitzés la seva relació laboral té dret a una indemnització compensatòria per les vacances anuals retribuïdes no gaudides. En aquest sentit, el motiu pel qual hagi finalitzat la relació laboral no és rellevant.

Aquesta disposició s'oposa a una normativa o pràctica nacional que estableix que, en finalitzar la relació laboral, no s'abonarà cap compensació econòmica en concepte de vacances anuals retribuïdes no gaudides a un treballador que no hagi pogut gaudir de la totalitat de les vacances anuals a les quals tenia dret abans de finalitzar la relació laboral esmentada, en particular, per haver estat de baixa per malaltia durant la totalitat o part de l'any de vacances i/o d'un període de pròrroga.

Sentència del TJUE, Grd. Ch, 6 de novembre de 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. contra Tetsuji Shimizu*, C-684/16, ECLI:EU: C:2018:874.

Així, doncs, el dret a un període de vacances anuals retribuïdes, afirmat per a tot treballador per l'apartat 2 de l'article 31 de la Carta, és, pel que fa a la seva pròpia existència, obligatori i incondicional per naturalesa, sense que sigui necessari concretar el caràcter incondicional a les disposicions del Dret de la Unió o del Dret nacional, que només estan obligades a precisar la durada exacta de les vacances anuals i, si escau, determinades condicions per a l'exercici d'aquest dret. D'això es desprèn que aquesta disposició és suficient per si sola per conferir als treballadors un dret que poden invocar efectivament en els litigis que els oposin al seu empresari en un àmbit regulat pel dret de la Unió i, per tant, comprès a l'àmbit d’aplicació de la Carta.

En cas que sigui impossible interpretar una normativa nacional com la controvertida en el litigi principal de manera conforme amb l'article 7 de la Directiva 2003/88 i amb l'article 31, apartat 2, de la Carta, resulta que un òrgan jurisdiccional nacional que coneix d'un litigi entre un treballador i el seu antic empresari, que és un particular, ha de no aplicar la normativa nacional i garantir que en cas que l'empresari no pugui demostrar que ha actuat amb tota la diligència deguda perquè el treballador gaudís efectivament de les vacances anuals retribuïdes a les quals té dret en virtut del dret de la Unió, el treballador no es pot veure privat dels seus drets adquirits a aquestes vacances anuals retribuïdes ni, a conseqüència, i en cas d'extinció de la relació laboral, a la indemnització compensatòria per les vacances no gaudides que ha de ser abonada, en aquest cas, directament per l'empresari de què es tracti.

**SOLUCIÓ**

Lucie pot demanar al tribunal que apliqui la Directiva 2003/88/CE a la llum de l'article 31 de la Carta i condemni l'empresari a pagar-li les vacances.

1. **Quarta pregunta: La falta de cobertura social de la família**

**A. Els fets**

Les dues filles estan a l'atur i no cobren subsidi de desocupació (el Govern ha suprimit l'assegurança de desocupació per als menors de 50 anys). Demanen ajuda al seu pare a Itàlia. Ell no les pot ajudar, perquè el govern italià ha adoptat mesures d'austeritat a causa de la crisi financera i ha retallat les pensions en un 70%. La família Litel també et demana que actuïs contra els governs italià i irlandès, ja que ja no tenen mitjans econòmics per viure, i el pare i les dues filles són especialment vulnerables.

**B. Disposicions aplicables**

Articles 1, 34 i 52 de la Carta.

**C. Materials**

*Fitxa* de l’ article o 31 EUChFR.

L’ABC de la EUChFR.

Sentència del TJUE de 3 de maig de 2017, ‑T531/14, *Leïmonia Sotiropoulou*.

De fet, aquestes decisions representen l’aplicació de les prerrogatives conferides al Consell pels articles 126, apartat 9, i 136 del TFUE en el marc del procediment de dèficit excessiu per als Estats membres de la zona de l’euro. Aquestes disposicions determinen únicament el tipus de mesures que el Consell pot adreçar a l'Estat membre de què es tracti, per assolir els objectius fixats. A més, aquestes prerrogatives impliquen essencialment opcions de política econòmica, cosa que justifica que els Tractats concedeixin a la institució un ampli poder discrecional.

Per tant, s'ha d'examinar si el Consell, en adoptar les decisions impugnades, va ignorar manifesta i greument els límits d'aquesta facultat d'apreciació.

Pel que fa a això, cal recordar que les Decisions impugnades es van adoptar arran de la Decisió del Consell de 27 d'abril de 2009, mitjançant la qual va declarar l'existència d'un dèficit excessiu a Grècia i va dirigir recomanacions a la República Hel·lènica perquè corregís aquest dèficit com a molt tard el 2010.

A més, les decisions impugnades es van adoptar després de constatar-se que el deteriorament de les finances públiques de la República Hel·lènica constituïa una amenaça per a la seva estabilitat financera i, més en general, per a la de la zona euro. Els estats membres de la zona euro van acordar crear un mecanisme intergovernamental d'assistència a la República Hel·lènica

En aquest context, les mesures pressupostàries establertes en les decisions impugnades van ser objecte de discussions detallades amb el Govern grec i van ser acordades per la Comissió, el BCE i l'FMI. En particular, la reducció de les pensions i la supressió de les primes ja es havien previst al memoràndum d'enteniment signat el 3 de maig de 2010.

Així, doncs, a la llum de tot això, no estava manifestament injustificat preveure l'adopció de mesures d'estalvi en relació amb diverses partides de despesa, incloses les vinculades al sistema de pensions.

Per tant, en adoptar les decisions impugnades, el Consell no va excedir els límits de la seva àmplia facultat d'apreciació.

D'altra banda, suposant que les decisions impugnades poguessin produir el perjudici al·legat pels demandants, que encara s'hauria d'acreditar en el marc de l'examen de l'existència d'una relació de causalitat, cal assenyalar que els drets d'accés a les prestacions de seguretat social i als serveis socials al·legats pels demandants no són prerrogatives absolutes. En efecte, el seu exercici pot estar subjecte a restriccions justificades per objectius d’interès general perseguits per la Unió, com posa de manifest l’article 52, apartat 1, de la Carta dels Drets Fonamentals, sempre que siguin necessàries i responguin efectivament a aquests objectius .

En aquest cas, les mesures adreçades a reduir la quantia de les pensions responen a objectius d'interès general, és a dir, els de garantir la consolidació pressupostària, reduir la despesa pública i donar suport al sistema de pensions d'aquest Estat membre. Per tant, aquestes mesures responen també a objectius d'interès general perseguits per la Unió, és a dir, els de garantir la disciplina pressupostària als Estats membres la moneda dels quals és l'euro i assegurar l'estabilitat financera de la zona euro.

**SOLUCIÓ**

Atesa la crisi econòmica i l'absència d'una legislació europea que garanteixi expressament un nivell de renda de substitució, la família LITEL difícilment pot esperar obtenir la condemna dels estats membres.