

РАВЕНСТВО ИЛИ НЕДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ЗА ЧТО БОРЕТСЯ ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ?

О. М. Рым,

докторант кафедры социального права
Львовского национального университета имени Ивана Франко
кандидат юридических наук

Принцип равенства играет важную роль среди основных принципов права Европейского союза (далее – ЕС). Историю его правового становления начал Суд ЕС, ведь учредительные договоры Европейского сообщества угля и стали (1951 г.), Европейского сообщества по атомной энергии (1957 г.) и Европейского экономического сообщества (1957 г.) закрепляли запрет дискриминации только касательно ограниченного перечня оснований и стремились ввести равное отношение к факторам производства на внутреннем рынке.

Немалое количество дел, которые были предметом рассмотрения Суда ЕС, в течение последних двадцати лет свидетельствует об отсутствии четкого разграничения принципов равенства и недискриминации этой европейской институцией. Согласно судебной практике это, скорее, смежные, чем отличные понятия. Например, в деле *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA* утверждается, что общий принцип недискриминации относится к основным правам, которые являются составной частью общих принципов права ЕС, а принцип равенства упоминается в контексте необходимости унификации его применения с правом Союза [1].

Отсутствие четкости применения принципов равенства и недискриминации в практике Суда ЕС отчасти является следствием фрагментарного правового обеспечения равенства и недискриминации на этапе становления ЕС. Первоначально евроинтеграционные процессы не имели целью введения всеобщего равенства. Поэтому запрет дискриминации касался сферы конкуренции и занятости по признаку гражданства и пола. Однако впоследствии, благодаря практике Суда ЕС, который признал двойное экономическое и социальное направление принципа равенства, этот принцип прочно укрепился в статусе одной из основ Союза [2; 3; 4].

Со временем под влиянием концепции основных прав человека, сфера применения наднациональных правил равного отношения расширилась, а сам принцип был закреплен в учредительных договорах. В частности, действующая редакция Договора о ЕС в ст. 2 устанавливает, что одной из ценностей, на которых основан Союз и которые являются общими для всех государств-членов, является равенство. А ст. 3 делает акцент на поддержке равенства женщин и мужчин. Придерживаться принципа равенства своих граждан ЕС должен во всех своих действиях, как это предусмотрено ст. 9 Договора о ЕС.

Положение о равенстве закрепляются также в Договоре о функционировании ЕС (далее – ДФЕС). В частности, ст. 8 предусмотрено, что в своей деятельности Союз направляется на устранение неровностей и содействие равенству женщин и мужчин. Статья 10 ДФЕС дополняет это утверждение и предусматривает, что при определении и реализации политики и действий Союз направляется на борьбу против дискриминации. Кроме этого, согласно положениям ст. 45 ДФЕС свобода движения работников предусматривает отмену любой дискриминации на основании государственной принадлежности работников государств-членов в вопросах занятости, оплаты труда и других условий труда и трудоустройства. А ст. 157 требует, чтобы каждое государство-член обеспечивало применение принципа равной оплаты работникам мужского и женского пола за одинаковую работу или работу, имеющую одинаковую стоимость.

Положения действующих учредительных договоров ЕС о равенстве дополняются большим массивом вторичного законодательства. Прежде всего необходимо указать на Хартию основных прав ЕС, в которой признается всеобщее равенство и запрещается любая дискриминация. Также нельзя обойти вниманием Директиву № 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., которая имплементирует принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения. Согласно ей принцип равного отношения означает, что никто не может быть прямо или косвенно дискриминирован через расовое или этническое происхождение, в том числе и в сфере занятости и профессиональной деятельности.

Следующая директива, которая гарантировала реализацию принципа равенства, была принята 27 ноября 2000 г. Это, в част-

ности, Директива № 2000/78/ЕС об установлении общих правил равного отношения в сфере занятости и профессиональной деятельности. По мнению ее разработчиков, ограничение или лишение прав определенной группы лиц может повредить достижению целей ЕС, особенно достижению высокого уровня занятости и социальной защиты, повышению уровня жизни, экономической и социальной взаимосвязи, а также свободному передвижению лиц. Именно поэтому Директивой № 2000/78/ЕС была запрещена любая прямая или косвенная дискриминация по критериям религии или вероисповедания, ограниченных возможностей, возраста или сексуальной ориентации в сферах, которые ею охватываются.

Правовое обеспечение реализации принципов равных возможностей и равноправного обращения в отношении мужчин и женщин в вопросах трудоустройства и занятости дополнительно обеспечивает Директива № 2006/54/ЕС от 5 июля 2006 г.

Принцип недискриминации в сфере занятости применяется также по защите лиц, заключивших трудовые договоры разных видов. В частности, Директива № 2008/104/ЕС о труде в агентствах временной занятости, Директива № 97/81/ЕС относительно Рамочного соглашения о неполной занятости, Директива № 1999/70/ЕС относительно рамочного соглашения о работе на определенный срок, заключенный ETUC, UNICE и CEEP (Европейской ассоциацией профсоюзов, Союзом конфедераций промышленников и предпринимателей Европы и Европейским центром предприятий с государственным участием) и Рамочное соглашение о дистанционном труде предусматривают применение к соответствующим категориям работников принципа равного отношения по сравнению с лицами, которые работают на условиях нормального рабочего времени.

Принятие указанных антидискриминационных директив модернизировало общий принцип равенства, что повлекло совершенствование способов защиты от дискриминации и расширило круг случаев для применения принципа равенства.

Нынешнее понимание принципа равенства является отражением судебной интерпретации положений правовых актов ЕС по этим вопросам. В частности, этот принцип предусматривает одинаковое отношение ко всем лицам, если только не существует объективных оснований для другого, и выражается через га-

рантирование равенства или запрет дискриминации. Поэтому, несмотря на то, что равенство и недискриминация гарантируются и обеспечиваются различными статьями актов первичного и вторичного права ЕС, все же это две неотъемлемые составные части единой основополагающей основы права ЕС. Несмотря на различия доктринального понимания и судебной интерпретации этих понятий, все же общим и неизменным остается понимание принципа равенства права ЕС как требования абсолютно одинакового отношения к лицам в подобных ситуациях, за исключением случаев, когда существует объективное оправдание разному обращению. Все больше прослеживается постепенный отказ от правового подхода, который основывается исключительно на негативной обязанности «не дискриминировать», а взамен расширяет свои границы положительная обязанность способствовать равенству. То есть ликвидация дискриминации и содействие равенству – это две стороны одной медали.

Список использованных источников

1. Case-13/05, Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. ECLI:EU:C:2006:456.
2. Case-43-75, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena ECLI:EU:C:1976:56.
3. Case-381/99, Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG ECLI:EU:C:2001:358.
4. C-320/00, A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. ECLI:EU:C:2002:498.