

## **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.