



**РІВНІСТЬ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ
В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ:
ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ПЕРЕД ЄС**

(ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу
на ринку праці та в професійній діяльності,
їх розвиток у праці Суду Справедливості)

РІВНІСТЬ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ: ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ПЕРЕД ЄС

**(ключові Директиви ЄС щодо забезпечення
гендерного балансу на ринку праці
та в професійній діяльності, їх розвиток
у практиці Суду Справедливості)**

Рецензенти:

Яковюк Іван Васильович — доктор юридичних наук, професор кафедри міжнародного права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, заступник директора з наукової роботи НДІ державного будівництва та місцевого самоврядування Національної академії правових наук України

Пищуліна Ольга Миколаївна — кандидат соціологічних наук, заслужений економіст України, провідний науковий співробітник Науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень проблем ринку праці Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О.О. Уварова — Х. : видавництво «НТМТ», 2015. — 150 с.

У виданні наводяться директиви Європейського Союзу з питань забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, перекладені українською. Реалізація передбачених ними стандартів є частиною взятих Україною на себе зобов'язань відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС. Увазі читачів також представлено декілька рішень Суду ЄС, які яскраво демонструють значення практики застосування положень директив до реальних ситуацій.

Пропоноване видання може бути корисним для роботодавців, у першу чергу в промисловій сфері, в якій право ЄС висуває низку особливих вимог щодо реалізації принципу рівності за ознакою статі, представникам професійних спілок, особам, що здійснюють діяльність на умовах трудового або цивільно-правового договору, а також індивідуальним підприємцям та іншим самозайнятим особам. Крім того, викладені у виданні стандарти антидискримінаційного правового регулювання можуть представляти інтерес для осіб, які є реальними або потенційними жертвами дискримінації у сфері зайнятості за ознаками інвалідності, статі, віку, сексуальної орієнтації, національного походження тощо.

Видання стане корисним доповненням до матеріалів, що використовують у своїй діяльності правозахисні організації, громадські активісти, юристи, науковці, державні службовці, а також всі, хто цікавиться питаннями втілення стандартів ЄС у сфері захисту прав людини до національної правової системи України.

Видання здійснене в межах проекту ЮНІДО «Сприяння адаптації та впровадженню ресурсоефективного та більш чистого виробництва шляхом створення і роботи Центру більш чистого виробництва в Україні» за фінансової підтримки Швейцарського бюро співробітництва та Уряду Австрійської республіки. Позиція авторів може не співпадати з позицією донорів.

ISBN 978-617-578-156-2

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Розділ 1. Принцип гендерної рівності в праві Європейського Союзу	8
На шляху до гендерної рівності: етапи становлення стандартів Європейського союзу	8
Заходи із подолання прямої та непрямой дискримінації. Тягар доказування.....	13
Позитивні дії як тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності у різних сферах життя	17
Розділ 2. Директиви ЄС щодо недискримінації і гендерної рівності та рішення Суду ЄС на їх розвиток	30
Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення	31
Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують	36
Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду щодо декретної відпустки	45
3 прецедентної практики Суду ЄС: справа про умови, за яких батько дитини має право на декретну відпустку.....	53
3 прецедентної практики Суду ЄС: справа про право особи, яка скористалася правом на декретну відпустку, повернутися на своє місце роботи.....	58
Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності	65
3 прецедентної практики Суду ЄС: справа про тягар доведення в спорах про правомірність відмови в наймі на роботу	74
Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності.....	78
3 прецедентної практики Суду ЄС: справа про право жінок пенсійного віку на працю.....	91

Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг	93
Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами).....	105
3 прецедентної практики Суду ЄС: справа про декретну відпустку, що припала на період проходження професійного навчання, і погіршення умов праці у зв'язку із цим	125
3 прецедентної практики Суду ЄС: справа про поширення на осіб, які входять до керівного органу комерційної організації і здійснюють його представництво за агентським договором, трудових гарантій.....	129
Директива 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами.....	135
ЗАКЛЮЧНІ ЗАУВАЖЕННЯ	144
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	145

ВСТУП

Глобальне прискорення і поглиблення інтеграційних процесів ставлять сучасні держави перед необхідністю вироблення оптимальної моделі міжнародно-правової взаємодії, яка надасть змогу найбільш ефективно впроваджувати зарубіжний досвід до національної правової системи. Україна не є виключенням – перспектива її інтеграції до Європейського Союзу зумовлює необхідність змін в різних сферах суспільного життя – політичній, економічній, культурній тощо. Однак слід визнати: центральним елементом механізму такого наближення виступає право, а правова інтеграція є ключовою формою євроінтеграції¹. Саме тому сутнісним елементом подальшого розвитку правової системи України є досягнення певного рівня узгодженості законодавства нашої країни і практики його реалізації з правом ЄС.

Сьогодні європейська спільнота виходить із необхідності забезпечення кожною державою, яка претендує на членство в ЄС, відповідності її чинного та майбутнього законодавства праву Співтовариства настільки, наскільки це є максимально можливим². Як результат, у різних держав з'являється спільна система не лише загальних, а й галузевих принципів права, спільні цілі та завдання у зовнішніх політиках, єдиний механізм правового регулювання суспільних відносин³.

Важливим елементом такої спільної системи є просування гендерної рівності (gender mainstreaming). Воно стало невід'ємною складовою політики демократичних держав Європи з початку 1980-х рр., а стандарти рівного ставлення до жінок і чоловіків увійшли як до первинного, так і до вторинного законодавства ЄС⁴. Стандарти гендерної рівності закріплені статтями Амстердамської угоди 1997 р. та містяться у Директивах ЄС, і Держави-члени ЄС зобов'язуються прописати ці положення у національному законодавстві. Крім того, періодично затверджуються Програми дій Співтовариства щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, створено Дорадчий комітет з питань рівних можливостей. Головні цілі цих заходів та інституцій – сприяти ефективній імплементації чинного законодавства ЄС задля повної інтеграції жінок до ринку праці та покращення їх соціального статусу.

Україна неодноразово підтверджувала, що поділяє гендерні принципи і напрями діяльності з утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проголошені в міжнародних документах: Загальній декларації прав людини (1948 р.), Європейській конвенції прав людини та основних свобод (1950 р.), Конвенції з ліквідації усіх

¹ Lange B. Implementing EU Pollution Control : Law and Integration / Bettina Lange. – Cambridge University Press, 2008. – 344 p.

² Яковюк І. В. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу: проблеми теорії і практики / І. В. Яковюк // Європейський Союз і Україна: особливості взаємовідносин на сучасному етапі / Нац. акад. прав. наук України, НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування. – Х. : Оберіг, 2012. – Розд. 1. – С. 17.

³ Пархоменко Н. М. Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види / Н. М. Пархоменко // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 1. – С. 340.

⁴ Цікаво, що сам термін «гендерний підхід» вперше з'явився у законодавстві ЄС лише в Третій програмі дій щодо рівних можливостей для різних статей (1991-1995 рр.), а Комісія ЄС офіційно зобов'язалася проводити політику, засновану на гендерному підході в лютому 1996 р.

форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Декларації щодо рівності жінок і чоловіків (1988 р.), Віденській декларації прав людини (1993 р.), Пекінській декларації й Платформі дій (1995 р.), документах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН з питань гендерної рівності (2000 р.), Декларації Тисячоліття (2000 р.) та ін.

На сучасному етапі євроінтеграційного процесу головним орієнтиром для нашої держави виступає Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Закон України про ратифікацію від 16.09.2014 р. № 1678-VII). Глава 21 Угоди «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» вказує на зобов'язання Сторін посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації (стаття 419). На шляху до досягнення цієї мети – забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Відповідний додаток до Угоди наводить перелік ключових Директив ЄС у сфері забезпечення недискримінації і гендерної рівності.

Отже, з метою створення умов для ознайомлення широкого кола учасників трудових та інших відносин у сфері зайнятості, у першу чергу в промисловості, з ключовими стандартами ЄС, безпосередніми адресатами яких вони виступають і які тепер є невід'ємною складовою державної політики України з питань забезпечення недискримінації, ми наводимо текст зазначених Директив у цьому виданні, додатково включивши до нього також Директиву 2010/41/ЄС від 07.07.2010 р. про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю. Вона не зазначена в додатку до Угоди, але, як видається, її текст також потребує врахування в процесі приведення законодавства України і практики його реалізації у відповідність до права ЄС.

Крім того, нами перекладено й представлено увазі читачів декілька рішень Суду ЄС, які яскраво демонструють: застосування положень Директив до реальних ситуацій здатне вдихнути в них нове життя, надати нового звучання їх змісту. А це, в свою чергу означає, що реалізація поставленої в світлі євроінтеграційних устремлень України мети й приведення національного права у відповідність із правом ЄС не можуть обмежуватися суто формальним перенесенням приписів європейських директив до внутрішньодержавних актів. *Для України виконання взятих у сфері забезпечення гендерної рівності зобов'язань залишатиметься недосяжною метою, доки кожен роботодавець не усвідомить свого кола обов'язків перед працівниками й важливості їх реалізації у повсякденній практиці взаємовідносин.*

Пропоноване видання може бути корисним роботодавцям, у першу чергу в промисловій сфері, в якій право ЄС висуває низку особливих вимог щодо реалізації принципу рівності за ознакою статі; представникам професійних спілок, особам, що здійснюють діяльність на умовах трудового або цивільно-правового договору, а також індивідуальним підприємцям та іншим самозайнятим особам. Крім того, викладені

у виданні стандарти антидискримінаційного правового регулювання можуть представляти інтерес для осіб, які є реальними або потенційними жертвами дискримінації у сфері зайнятості за ознаками інвалідності, статі, віку, сексуальної орієнтації, національного походження тощо.

Видання стане корисним доповненням до матеріалів, що використовують у своїй діяльності правозахисні організації, громадські активісти, юристи, науковці, державні службовці, а також всі, хто цікавиться питаннями втілення стандартів ЄС у сфері захисту прав людини до національної правової системи України.

РОЗДІЛ 1

ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ⁵

На шляху до гендерної рівності: етапи становлення стандартів Європейського союзу

Основу гендерної політики в ЄС сформульовано в «Дорожному атласі рівності між чоловіками та жінками», де серед ключових напрямків діяльності⁶ названо такі:

1. Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності;

2. Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/приватної форм власності) по догляду за дітьми та особами літнього віку; сімейна державна політика, чутлива до представників двох статей;

3. Залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decision-making) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях;

4. Ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо.

Втім, антидискримінаційне право Європейського Союзу не розвивалось в порожньому правовому просторі⁷. Вже Філадельфійська Декларація 1944 р. закріпила соціальні права та рівність шансів «кожної людської істоти, незалежно від раси, визнання чи статі». Після закінчення II Світової війни Організація Об'єднаних Націй розпочала глобальне просування проблематики прав людини, а серед них на першому місці – заборона дискримінації: в фундаментальних актах ООН (Хартія ООН, Загальна Декларація прав людини, Пактах ООН з прав людини, а пізніше – в Конвенціях ООН про заборону всіх форм расової дискримінації, а також дискримінації жінок), аж до ініціативи ООН на межі XX і XXI століть щодо боротьби за сім свобод, серед яких свобода від дискримінації стоїть на першому місці (решта це: свобода від нестачі, від страху, від несправедливості, а також свобода реалізації потенціалу людини, свобода висловлювання, об'єднання і участі у прийнятті рішень, врешті – право на гідну працю без експлуатації).

⁵ При підготовці частково використані матеріали книги: Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. – Харків: Райдер, 2010. – 215 с. (<http://krona.org.ua/assets/files/books/Pozytyvni-dii.pdf>)

⁶ Хавлін Т. Специфіка „чоловічого питання” в офіційному дискурсі Європейського союзу та України // Актуалізація проблем чоловіків в контексті їх рівних прав та можливостей. Матеріали науково-практичної конференції, Вінниця, 2008.

⁷ Матей-Тирович М. Заборона дискримінації у сфері праці в законодавстві Європейського Союзу // Матеріали круглого столу «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи». – Київ, 2005.

Чотири всесвітні конференції зі становища жінок, скликані Організацією Об'єднаних Націй за останню чверть ХХ ст., також допомогли поставити проблему гендерної рівності до центру уваги світового співтовариства. Так, сьогодні вже не викликає сумнівів необхідність досягнення повної гендерної рівності та ліквідація дискримінації за ознакою статі, хоча і констатується, що досі існує розрив між гарантованими жінкам правами й реальними можливостями користуватися ними. Було вироблено концепцію комплексного підходу до проблеми гендерної рівності (gender mainstreaming), тобто включення критеріїв рівності жінок та чоловіків до загальної системи організації суспільства, «систематичну інтеграцію пріоритетів та потреб жінок і чоловіків до програм ... вже на етапі планування із подальшим моніторингом та оцінюванням»⁸. Відбулося визнання потреби у переосмисленні структури суспільства, характеру соціальних відносин між чоловіками і жінками та їх гендерних ролей. Було зазвучено: досягнення гендерної рівності – це всеохопна проблема, від вирішення якої виграють усі.

Коло міжнародних антидискримінаційних норм складається також з конвенцій Міжнародної організації праці, особливо Конвенції № 100 (1951 р.) щодо рівності винагороди чоловіків та жінок і Конвенції № 111 (1958 р.) щодо заборони дискримінації у сфері праці. Врешті, антидискримінаційні норми містяться в актах Ради Європи: Європейській Конвенції прав людини та основоположних свобод, Європейській соціальній хартії 1961 р., а також в новій редакції цієї Хартії після внесення змін та доповнень у 1996 р.

Загалом, 1980-1990 рр. визначаються переосмисленням способів розв'язання проблеми рівності статей. Зокрема, існує два компоненти: антидискримінаційне законодавство та політика з гендерної рівності. Обидва елементи є важливими, доповнюють один одного і мають бути включені у законодавство та політику на час приєднання. Неповне розуміння відмінностей та взаємозв'язку між цими двома концепціями іноді викликає припущення, що політика з гендерної рівності обмежується прийняттям анти-дискримінаційних актів, і що «позитивні права» жінок суперечать принципам відмови від дискримінації. Проте Суд ЄС у численних справах, пов'язаних із гендерною рівністю, визнав, що досягнення рівних можливостей жінок і чоловіків передбачає вихід за межі ліквідації дискримінації, і що іноді бажано застосовувати позитивні дії.

Як наслідок, у європейських міжнародних актах відобразилося сформоване на практиці нове розуміння «права на однакові можливості та однакове ставлення». Воно характеризується передусім ліквідацією гарантій для жінок у разі використання їх праці на важких і шкідливих роботах та **відходом від принципу охорони праці за статевою ознакою на користь принципу охорони праці матерів та батьків і працівників із сімейними обов'язками**⁹.

⁸ Комплексный подход к проблеме гендерного равенства // Феминология. Словарь / Сост. Е.Левченко, О.Пищулина и Е.Юркевич. – Харьков; 2001. – С. 105.

⁹ Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці [Електронний ресурс] / Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. // Персонал – 2007 – № 4 – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?id=483>.

Угода про створення Європейського Союзу зобов'язує Держави-учасниці сприяти гендерній рівності, отже проблема рівного ставлення до жінок і чоловіків була вперше зафіксована вже у Договорі про заснування єдиної європейської спільноти. Історично так склалося, що законодавство ЄС у сфері рівного ставлення зосереджене, в основному, на зайнятості та соціальному забезпеченні, оскільки Союз, який був створений у 1957 р. як економічне співтовариство, з самого початку був зацікавлений у прямому економічному впливі принципу рівної оплати¹⁰.

Стаття 119 (за новою нумерацією – стаття 141) Римської угоди від 1957 р., яка зобов'язує Держави-учасниці дотримуватися принципу рівної оплати для чоловіків та жінок, мала такий первісний вигляд: «Кожна Держава-член протягом першого етапу повинна запровадити й надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки мають отримувати рівну оплату за однакову роботу...». Ці положення не виконувалися до 1971 р., коли Суд Європейських Спільнот (Суд ЄС) вказав, що особи, які виступають проти дискримінаційної оплати, можуть прямо посилатися на Статтю 119.

Суд ЄС прийняв цілу низку рішень щодо рівної оплати праці для жінок і чоловіків, коли, не очікуючи кроків держави у виправленні становища нерівності, окремі приватні особи та ініціативні групи почали подавати скарги на чинне законодавство Держав-членів ЄС. Суд у відповідь виносив рішення, які у свою чергу впливали на процес законотворчості у цій галузі. Отже, спочатку принцип рівності у трудових відносинах незалежно від статі трактували в контексті рівності оплати праці однакової цінності, але згодом судова практика визнала, що право на однакове ставлення є одним із основних прав людини, одночасно підкреслюючи і соціальне значення цього принципу. Загальне розуміння принципу рівності розкривається сьогодні через тезу: працівники, які перебувають в однаковому становищі, повинні набувати однакового обсягу прав та обов'язків, причому не лише у сфері трудового законодавства, а й у сфері соціального забезпечення.

Слід ще раз підкреслити важливу роль Суду ЄС, розташованого в Люксембурзі, який окреслив **рівність чоловіків та жінок як тотальну, абсолютну рівність**. При цьому питання рівності жінок і чоловіків було зведено лише до питань оплати праці, охоплюючи ті підприємства, де працюють виключно жінки або виключно чоловіки (незважаючи на те, що рішення вже багато в чому залежали від таких категорій, як сприйняття гіпотетичного чоловіка в жіночому колективі, його уявний рівень зарплатні тощо). Сьогодні принцип заборони дискримінації¹¹ відображено у законодавстві європейських країн, насамперед у конституціях та базових актах про працю. За загальним правилом, гарантії недискримінації у трудових відносинах полягають, з одного боку, у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямої), зокрема, за ознакою

¹⁰ Проблеми, пов'язані із розширенням Європейського Союзу [Електронний ресурс] // Основні напрямки гендерної політики в розрізі окремих країн (Матеріали круглого столу «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи»). – Київ, 2005.

¹¹ Законодавча заборона дискримінації — загальний принцип для правових систем країн ЄС. Винятком є такі види діяльності, специфіка яких допускає вимогу щодо їх здійснення особою певної статі (спеціальні вимоги до виконуваної роботи).

статі, з другого – у розробці і правовій регламентації заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності у трудових стосунках.

Загалом, заходи боротьби з проявами статевої дискримінації довгий час не мали системного характеру; не було і цілісної політики, яка б об'єднала ці зусилля¹², а практична реалізація положень щодо утвердження гендерної рівності довгий час відбувалася, в основному, у судовій площині.

У середині 1980-х років Європейська Комісія почала акцентувати необхідність і нагальну потребу застосування позитивних дій, підкреслення важливості соціальної ролі жінки в сім'ї, ролі чоловіків у вихованні дітей, і надання жінкам відповідних преференцій в оплаті праці, пенсійному забезпеченні тощо. У 1997 році положення установчих договорів були змінені Амстердамським договором, зафіксувавши застосування позитивних дій, підкреслення статусу жінок у сім'ї тощо. З того часу розпочався етап розроблення нормативних актів Комісії і Ради Європейського Парламенту, а позитивні дії, як і гендерна політика загалом, стали реалізовуватися на державному рівні, спираючись на ретельні дослідження та чітку статистику.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків стали частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Стаття 13 Амстердамської угоди уповноважує Раду Міністрів вживати «відповідні заходи» для боротьби з дискримінацією на основі статі, расового або етнічного походження, релігії або вірувань, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації.

Крім того, основні принципи політики ЄС із гендерної рівності викладені у директивах Ради (слід зазначити, що всі зазначені положення мають бути перенесені до законодавства Держав-учасниць на виконання принципу *acquis communautaire*¹³). Зокрема, мова йдеться про наступні Директиви Ради:

- 75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 р. про рівну оплату праці,
- 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 р. про рівне ставлення на робочому місці,
- 86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 р. про рівне ставлення до самозайнятих робітників та членів подружжя, які їм допомагають (згодом її було скасовано Директивою 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які займаються індивідуальною трудовою та підприємницькою діяльністю,

¹² Качка Т. Виступ на круглому столі круглого столу «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи». – Київ, 2005.

¹³ Система загальних прав та зобов'язань, які зв'язують країни-члени в межах Європейського Союзу. Вони постійно розвиваються і містять: 1) зміст, принципи та політичні цілі договорів про заснування Співтовариств та Союзу; 2) законодавство, розроблене на виконання договорів та прецедентне право Суду Справедливості; декларації та резолюції, розроблені Союзом; 3) заходи, вжиті в сфері спільної зовнішньої політики та політики безпеки; 4) заходи, вжиті в сфері внутрішніх справ та правосуддя; 5) міжнародні угоди, укладені Товариством та укладені країнами-членами між собою в сфері діяльності Союзу». Оскільки ЄС – це правовий союз, країни-кандидати мають відповідно перенести законодавство ЄС, так зване «*acquis*», у свої національні законодавчі системи. Гендерна рівність належить до сфер застосування *acquis*; при цьому оцінюються рівень виконання конкретних зобов'язань, прийнятих урядами країн-кандидаток, спроможність їх дотримуватися та рівень розуміння ширшої потреби у гендерній рівності й переваг від її впровадження.

- 92/85/ЕЕС від 19 жовтня 1992 р. про безпеку та здоров'я вагітних робітниць та робітниць, які нещодавно народили або годують, на робочому місці,
- 96/34 ЕС від 3 червня 1996 р. про відпустку для догляду за дитиною,
- 96/97/ЕС від 20 грудня 1996 р. про рівне ставлення до жінок і чоловіків у схемах соціального забезпечення на робочому місці.

Прийняття директив ЄС, що стосуються гендерної рівності, привело до розробки обов'язкових напрямків політики та єдиних стандартів для усіх членів ЄС. Гендерна політика на національному рівні зазнає все більшого законодавчого впливу на рівні ЄС, у якому політика узгодження набирає ваги. Крім того, нові директиви щодо стратегії зайнятості у ЄС визнають потребу поширення ідей гендерної рівності на неоплачувану роботу з догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків з догляду за дитиною і ведення господарства, а також заохоченні чоловіків брати відпустки для догляду за дитиною.

На сьогодні політика гендерної рівності та гендерного інтегрування¹⁴ є пріоритетною для ЄС і виходить за межі принципу рівного ставлення та заборони статевої дискримінації. Вона є невід'ємною частиною політики та програм ЄС, а Європейська Комісія підкреслила, що рівні можливості для жінок та чоловіків є економічно необхідними, та що приблизно одна п'ята річного зростання ВВП у країнах ЄС отримана завдяки збільшенню кількості жінок, які працюють. Це пояснює, чому принцип рівності не виключає позитивних дій, які дозволяють надання особливих переваг статі, недостатньо представлених на ринку зайнятості, для полегшення її професійної діяльності, ліквідації або компенсації незручностей у професійному житті. Водночас Співтовариство завжди орієнтувалося на соціальну політику, і тому, відповідно, зобов'язало країни, що приєднуються, покращити соціальні стандарти (в тому числі ті, що лежать в площині гендерних проблем).

Таким чином, гендерна проблематика ЄС поміщена в рамки цілісної системи громадянської солідарності та досягнення соціального добробуту, а не виведена в окрему галузь. Можна говорити, що політика Європейського Союзу щодо гендерної рівності представлена у вигляді комплексної та чітко структурованої системи поглядів та стратегій. На основі десятилітніх практик та досвіду Державами-членами ЄС сформовано спільний стандарт розуміння та реалізації гендерної рівності по відношенню обох статей на всіх рівнях суспільної взаємодії, тобто приватного та публічного життя.

В той же час очевидно, що закони відіграватимуть незначну роль, доки не будуть створені ефективні механізми їх впровадження. Це підтверджується тим, що і досі заходи гендерної політики впроваджуються в країнах ЄС нерівномірно: деякі з них значно випереджують законодавство ЄС (соціал-демократичні країни, наприклад,

¹⁴ Підхід гендерного інтегрування затверджено Європейською Комісією у 1996 р. (Повідомлення Комісії від 21 лютого 1996 р. «Впровадження рівних можливостей для жінок і чоловіків в усі напрямки політики та діяльності Спільноти» COM(96) 67, остаточне). Рамкова стратегія Співтовариства з гендерної рівності (2001-2005) описує гендерний підхід, який поєднує гендерне інтегрування із конкретними діями, спрямованими на покращення становища жінок. Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook by the UNDP. www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_Manual.pdf.

скандинавські), тоді як інші намагаються не відставати від нього (зазвичай, ліберальні й консервативні, такі як Велика Британія, Польща та ін.). І хоча в сфері законодавчого закріплення рівного становища жінок у Державах-членах ЄС було досягнуто значного прогресу, гендерна рівність у повсякденному житті ще не досягнута.

Можна по-різному оцінювати результати політики Європейського Союзу щодо забезпечення рівноправності жінок і чоловіків. Існує достатня кількість дослідників, які вказують на ефективність та важливість правових засобів, які надаються законодавством ЄС у забезпеченні рівних можливостей жінок. З іншого боку, ця політика піддається критиці як така, що зосереджена винятково на трудових правах жінок. Але, як було зазначено, Європейський Союз активно запроваджує гендерний підхід у проведенні політики рівних можливостей, що обіцяє врахування прав жінок в усіх напрямках діяльності ЄС. Як правило, регуляторні напрямки політики ЄС є добровільними, але це не стосується політики з гендерної рівності. Численні обов'язкові директиви ЄС з гендерної політики, а також задекларований намір ЄС ліквідувати гендерну нерівність в усіх видах діяльності, є важливим кроком на шляху розробки комплексної гендерної політики.

Заходи із подолання прямої та непрямой дискримінації. Тягар доказування

Формуючи судову та законодавчу практику в контексті комплексного підходу до запровадження гендерної рівності, європейська і світова спільнота виробили перелік термінів та дефініцій, необхідних для забезпечення фактичної, дійсної рівності чоловіків і жінок як на рівні держав, так і на рівні горизонтальних суспільних відносин. Принцип однакового ставлення – один із найважливіших у міжнародному праві і впливає передусім із загальноправового принципу рівності можливостей і заборони дискримінації¹⁵.

Що стосується забезпечення рівності жінок і чоловіків, то за визначенням, яке міститься у статті 1 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яку різницю, виключення чи обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

Україна, яка ратифікувала зазначену Конвенцію, взяла на себе зобов'язання:

- внести принцип однакових прав чоловіків та жінок до своєї національної конституції та іншого відповідного законодавства і забезпечити за допомогою закону або інших відповідних засобів практичне здійснення цього принципу;

¹⁵ Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці [Електронний ресурс] / Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. // Персонал – 2007 – № 4 – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?id=483>.

- вживати законодавчих та інших заходів, зокрема санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;
- встановити юридичний захист прав жінок на однаковій основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;
- утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок і гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;
- вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства.

Коли йдеться про заборону гендерної дискримінації, то слід розуміти, що під нею розуміється заборона як прямої, так і непрямой дискримінації за ознакою статі. Ці поняття визначені, зокрема, в Директиві Європейського парламенту 2002/73/ЄС від 2002 р. та тлумачаться наступним чином.

Пряма (безпосередня) дискримінація полягає в упередженому ставленні до особи однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у тій самій ситуації, причому підставою для упередженості є саме стать особи. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН зазначає, що пряма дискримінація має місце, коли різниця у ставленні ґрунтується прямо та явно на різниці, пов'язаній винятково із статтю та характеристиками чоловіків і жінок, які не можуть бути об'єктивно виправдані¹⁶.

Дефініція прямої дискримінації з'явилася у 2000 р. в Директиві 2000/43/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження. Пункт (а) частини 2 ст. 2 цієї Директиви передбачає, що «пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поводяться, поводитися або будуть поводитися гірше, ніж з іншою у порівнянній ситуації, на основі расової або етнічної приналежності». Подібна дефініція прямої дискримінації також невдовзі була застосована у «рамковій» Директиві 2000/78/ЄС про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності.

Непряма (опосередкована) дискримінація відбувається, коли явно нейтральна норма/положення, критерії чи практика ставить осіб однієї статі у невідгідне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли це норма/положення, критерії чи практики об'єктивно обґрунтовані законною метою, а засоби досягнення цієї мети є гідними й необхідними. У цій дефініції варто звернути увагу на критерій кількісного співвідношення осіб, які зазнали цієї форми дискримінації. Непряма дискримінація відбувається, коли закон, державна політика чи програма не є дискримінаційними за своєю сутністю, але їх застосування призводить до дискримінаційних наслідків. Фактично, застосування гендерно нейтрального закону може залишити існуючу нерівність без змін або навіть загострити її.

Отже, пряма дискримінація має місце у випадку, коли відбувається виключно на основі різниці в статі працівників. При непрямій дискримінації безпосередніми чинни-

¹⁶ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C 12/2005/3, 13 May 2005.

ками дискримінації є інші фактори, але вони тісно пов'язані з статевою належністю працівників. Найпоширеніший випадок непрямой дискримінації – це різниця в оплаті праці працівників з повним і неповним робочим днем, бо працівники, які мають неповний робочий день, отримують меншу платню за одну годину рівноцінної роботи. Тому жінки скаржилися на порушення своїх прав у таких ситуаціях, оскільки фактично майже всі працівники з неповним робочим днем (або ж переважна їх більшість) є жінками, в той час як серед працівників з повним робочим днем переважають чоловіки. Чи є в такому випадку дискримінація?

Як видно з наведених вище визначень, однією з важливих проблем залишається проблема доведення факту дискримінації, тобто таких дій, які мали на меті (пряма дискримінація) чи наслідком (непряма дискримінація) порушення права. Наприклад, жінці, яку звільнили з роботи у зв'язку із її вагітністю (чи наявністю малолітніх дітей), дуже складно довести в суді, що звільнення відбулося саме цією підставою. Аналогічним чином, жінка може стикнутися з над складністю доведення того факту, що її не прийняли на роботу, віддавши перевагу чоловікові лише через його стать. Як наслідок, жертви дискримінації в Європі протягом багатьох років не зверталися до суду (а в Україні й досі не звертаються) через зневіру у можливості відстояти порушене право.

Головною причиною, таким чином, є загальний принцип розгляду подібних скарг, згідно з яким обов'язок доведення лежить на заявнику, довести дискримінаційність тих чи інших дій відповідача майже неможливо. Така практика існувала в Європі до моменту прийняття Директиви Ради ЄС про обов'язок доведення у випадках дискримінації за ознакою статі.

Директива 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 року про обов'язок доказування в справах, оснований статі (скасована й замінена Директивою 2006/54), передбачає, що коли позивач посилається на існування фактів, які вказують на дискримінацію за ознакою статі, то *на відповідача* покладається обов'язок доведення відсутності порушення принципу рівного ставлення. Директива стосується справ щодо виконання положень ст. 141 (колишня ст. 119) Договору про утворення Європейського співтовариства, Директив 75/117/ЄЕС, 76/207/ЄЕС, 92/85/ЄЕС і 96/34/ЄС, але може застосовуватися тільки в цивільному або адміністративному судовому процесі (на противагу кримінальному). Очевидно, що запровадження такого принципу (який перейшов із Директиви 97/80/ЄС до Директиви 2006/54) дозволяє жінкам набагато ефективніше захищатися від дискримінації, оскільки однією з головних проблем у цій категорії справ є труднощі з наданням суду доказів, що підтверджують факт дискримінації.

До Держав-учасниць висувається вимога вживати заходи, необхідні для забезпечення таких гарантій: якщо особа, яка заявляє про спричинення їй шкоди у зв'язку із неповагою до принципу рівності, представить суду чи іншому компетентному органу факти, які дають змогу припустити існування прямої чи непрямой дискримінації, обов'язок доведення відсутності факту порушення принципу рівності лежить на стороні, яка захищається. Цим перекладається обов'язок доказування із позивача на відповідача, чим суттєво поліпшується становище потенційної жертви дискримінації в судовому процесі. Такий принцип доведення у справах щодо дискримінації полягає

в тому, що, особа, яка вважається потерпілою, може обмежитись лише представленням відповідному органу фактів, що «*prima facie*»¹⁷ вказують на дискримінацію, але тягар доведення за порушення принципу рівного ставлення покладається на особу, яку обвинувачують у цьому.

Стаючи спільним принципом доведення у справах щодо дискримінації, він не виключає можливості запровадження Державами-членами правил доведення більш корисних для осіб, які вважаються потерпілими. Новий принцип тягара доведення застосовується також у випадках, коли від імені потерпілої особи для її підтримки виступають об'єднання, організації або інші юридичні особи, які мають інтерес у тому, щоб Директиви застосовувались відповідним чином. Принцип, про який йдеться, може не застосовуватись у випадках, коли обов'язок встановлення фактів покладений на суд або інший відповідний орган. Принцип тягара доведення не має застосування у кримінальному судочинстві.

В той же час, в нових країнах-учасниках Європейського Союзу ще кілька років тому відзначалася незначна частка справ з гендерної рівності, розглянутих у національних судах. Можливість перенесення тягара доведення була відхилена – м'яко або у категоричній формі – навіть за наявності юридичної можливості. На момент входження до Євросоюзу лише Чеська Республіка ввела принцип перенесення тягара доведення на відповідача, а в Болгарії та Литві розпочався процес гармонізації положень внутрішнього законодавства із європейськими стандартами в галузі судового розгляду справ щодо гендерної дискримінації.

Окремо маємо зазначити, що загалом, наявність інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності не зобов'язує держави реалізувати певні заходи щодо підвищення політичної участі жінок; вони мають, переважно, рекомендаційний статус. Для їх впровадження необхідно, щоб держава визнала актуальність питання щодо збільшення кількості жінок-лідерів на всіх рівнях влади. А це, в свою чергу, пов'язано із загальною політичною культурою країни, впливає на вибір політичних пріоритетів, усвідомлення існуючих політичних цінностей та концепцій, а також вимагає наявності «політичної волі» як у держави, так і в окремих політичних структур.

Сучасна система забезпечення гендерної рівності передбачає запровадження тимчасових спеціальних заходів («*temporary special measures*», «*positive action*», «*affirmative measures*»), які йдуть далі простої заборони дискримінації і спрямовані на пошук захисту від дискримінаційного становища та забезпечення встановлення фактичної рівності, зокрема жінок та чоловіків. Такі заходи, згідно з міжнародним правом, не вважаються дискримінаційними, якщо вони обґрунтовані та об'єктивні, і є пропорційними до антидискримінаційних цілей, яких вони мають досягти. На перший погляд, ці заходи можуть справити враження дискримінаційних – адже вони обмежують певну частину суспільства (в даному випадку чоловіків). Але таке уявлення є невірним, адже позитивні спеціальні заходи беруть до уваги особливі незручності, від яких потерпає особа чи група людей внаслідок дискримінації, що склалася в минулому.

¹⁷ Фактів, на підставі яких можна зробити висновки, що вірогідно мала місце безпосередня чи опосередкована дискримінація.

Отже, вони спрямовані на компенсацію «другорядного», «обмеженого» статусу особи та, як правило, є тимчасовими, обмеженими в часі та обсягах (до досягнення поставленої перед ними мети).

Позитивні дії як тимчасові спеціальні заходи щодо забезпечення гендерної рівності у різних сферах життя

Суттєвим аспектом європейського права з питань рівних можливостей є послідовна політика підтримки позитивних дій. Регіональна європейська політика законодавчого забезпечення позитивних дій відповідає духу та принципам Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, викладеним у статтях 2 і 4. Спеціальні закони з рівності прав і можливостей чоловіків та жінок прийняті у багатьох країнах, серед яких Норвегія, Ісландія, Швеція, Данія, Литва, Словенія; у 2005 році до цього переліку приєдналася і Україна.

Позитивні дії або позитивна дискримінація¹⁸ – це теоретична основа трактування «недискримінації». Це поняття, що широко застосовується західними політиками та правниками, виникло для пояснення низки норм права, які за формальними ознаками можуть бути кваліфіковані як такі, що дискримінують або обмежують чоловіків (наприклад, закріплена в деяких європейських країнах норма щодо надання жінці переваги при працевлаштуванні, коли вона має однаковий з чоловіком рівень кваліфікації та претендує на ту ж саму посаду, що й він). Декларація про рівноправність жінок та чоловіків Комітету міністрів Ради Європи від 16 листопада 1988 р., зокрема, наголошує на необхідності передбачити спеціальні заходи, які спрямовані на якнайскоріше встановлення реальної рівноправності жінок і чоловіків у різних сферах, та зокрема у доступі до державних посад усіх рівнів, доступі до всіх професій, зайнятості та заробітної плати.

Комітет з економічних, соціальних і культурних прав ООН визнав потребу у спеціальних позитивних заходах, вказавши, що вони можуть бути інколи необхідними для того, щоб привести особу (групу осіб), які перебувають у невідгідному становищі, чи маргінальну особу (групу осіб) до того ж фактичного рівня, що й інші¹⁹. Наприклад, якщо загальні умови певної частини населення не дають змоги чи послаблюють використання ними своїх прав, держава повинна вжити спеціальних заходів для виправлення таких умов. Такі заходи можуть передбачати надання на деякий час частині населення певного преференційного ставлення («preferential treatment») у певних сферах, порівняно з рештою населення. Однак тільки на час, потрібний для виправлення дискримінації на практиці.

Отже, Держави-учасниці заохочуються до прийняття тимчасових спеціальних заходів для прискорення досягнення рівності між чоловіками та жінками. Такі захо-

¹⁸ Ця категорія майже не використовується в українській правовій системі, але вона визначає зміст низки нормативних актів, що регулюють спеціальні права громадян України (наприклад, певні трудові гарантії для жінок, у тому матерів-одиначок, матерів з неповносправними дітьми тощо).

¹⁹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C.12/2005/3, 13 May 2005.

ди не визнаються дискримінаційними, якщо вони базуються на зобов'язанні держави викоринити невідгідні умови, спричинені колишніми чи наявними дискримінаційними законами, традиціями та практиками. Сутність, тривалість та застосування таких заходів мають відповідати специфічній проблемі та контексту, і мають бути адаптовані до обставин. Результати таких заходів мають піддаватися моніторингу для того, щоб ці заходи були припинені, коли їх мета буде досягнута²⁰.

Стаття 14 Європейської Конвенції вказує, що здійснення прав та свобод має бути гарантоване без будь-якої дискримінації. Це акцентує увагу на тому, що держави можуть мати у своїх нормативних актах позитивні зобов'язання за цією статтею поряд із негативним зобов'язанням не дискримінувати. Преамбула Протоколу 12 до Європейської Конвенції наголошує на важливості спеціальних заходів та акцентує, що принцип заборони дискримінації не забороняє державам вживати заходів для сприяння повній та ефективній рівності, за умови, що буде об'єктивне та справедливе обґрунтування для цих заходів.

У своїй Рекомендації 84/63 5/ЕЕС²¹ стосовно сприяння позитивним заходам для жінок Рада ЄС стверджує, що рівність можливостей для чоловіків і жінок потребує більше, ніж просто антидискримінаційного закону, й акцентує увагу на негативних шкідливих впливах, які лежать в основі дискримінації і які виникають внаслідок поширених у суспільстві упереджень щодо традиційного розподілу ролей в суспільстві між чоловіками та жінками.

Найбільш поширеними видами спеціальних позитивних заходів, які використовуються в національних та міжнародних юрисдикціях, є навчання та подальше просування; надання преференцій (preferential treatment); квотування в політичній сфері; спеціальні заходи у сфері праці та соціального забезпечення.

Навчання та розширення можливостей як вид позитивної дії. Деякі національні нормативні акти з прав людини визначають навчання та підтримку як один із методів подолання проблеми нерівності. Навчання створює умови для рівності можливостей, але не вирішує проблеми дискримінації, що виникає на останній стадії відбору кандидатів чи просування по службовій драбині. Члени різних груп, наприклад чоловіки та жінки, можуть мати однакову кваліфікацію та навички, але існуючі упередження чи стереотипи завадять досягненню рівності можливостей у зайнятті певної посади. Наприклад, у Великобританії законом (UK Sex Discrimination Act, 1975) передбачено, що за певних обставин, зокрема надто низького представництва однієї з груп, працедавці можуть забезпечувати навчання для працівників цієї групи, щоб заохотити їх до виконання нової роботи чи подання своїх кандидатур на інші посади. Однак працедавцям не дозволено дискримінувати на користь представників однієї статі під час прийняття на посаду, крім випадків, коли це визначається особливостями роботи.

Надання преференцій. Практика надання преференцій членам груп, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації, є формою позитивних заходів, яка інколи заборонена міжнародними нормами. Автоматичне надання

²⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment № 16 (2005) Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, E/C.12/2005/3, 13 May 2005.

²¹ Recommendation 84/63 5/ЕЕС on the promotion of positive action for women, OJ1984L331/34.

переваги чи спеціальна увага, що ґрунтується на певних особистих характеристиках, через яку особи або групи відібрані для роботи, навчання чи підвищення кваліфікації, є забороненою в деяких країнах через дискримінаційний ефект на інших осіб. Це можливо навіть у випадках, коли особисті характеристики, наприклад стать, використовуються тільки як так званий «плюс-фактор» для вибору одного з двох однаково кваліфікованих кандидатів. Альтернативна форма преференційного ставлення містить врахування належності особи до групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації, разом з іншими факторами, які впливають на рішення про прийняття на роботу.

Європейський Суд Справедливості розглядав питання автоматичного надання переваги у справах гендерної дискримінації на робочому місці. Законодавство Європейського Союзу дозволяє таку пріоритетність, але тільки у випадках, коли кандидати мають однакові якості та кваліфікацію. У таких випадках за однакової кваліфікації двох претендентів на робоче місце перевага може віддаватися представникові групи осіб, які перебувають у невідгідному становищі чи потерпають від дискримінації.

Довгий час Суд ЄС уникав прямої відповіді на питання про правомірність заходів позитивної дискримінації на користь жінок у національному законодавстві (наприклад, при встановленні зниженого віку в порівнянні з чоловіками для отримання певного блага, скажімо, соціальної допомоги). В рішенні у справі *Kalanke*²², що було винесено в жовтні 1995 року, Суд визнав, що національне законодавство, яке гарантує жінкам «абсолютну та безумовну» перевагу при прийомі на роботу та при просуванні по службі, порушує законодавство ЄС. Незважаючи на негативний результат, у рішенні мова не йшла про незаконність позитивної дискримінації взагалі, а лише про її незаконність за конкретних умов. Це дало підстави вважати, що Суд у цілому дозволяє запроваджувати національне законодавство, що надає переваги жінкам²³. Щоб не створювати невизначеності щодо законності позитивних дій Комісія 27 березня 1996 року прийняла Повідомлення щодо тлумачення рішення Європейського Суду в справі *Kalanke*, в якому висловила намір змінити законодавство ЄС таким чином, щоб Директива 76/207/ЕЕС однозначно дозволяла позитивні дії за умови невстановлення конкретних квот на користь жінок.

Проте, Суд сам запропонував аналогічне рішення в справі *Marschall*²⁴, яка була вирішена в листопаді 1997 року. В ній розглядалося питання про відповідність праву ЄС норми законодавства однієї з земель ФРН, згідно з якою коли в певному секторі жінок менше, ніж чоловіків, то жінкам-кандидатам надається пріоритет при прийманні на роботу в випадку рівної придатності, компетентності або професійних навичок, якщо тільки чоловік-кандидат на цю роботу не має специфічних якостей, що нададуть

²² Справа C-450/93 *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*//European Court Reports. 1995. P. I-3051.

²³ Зазначимо, що вже склалася традиція створення Судом прецедентного права у найбільш суперечливих питаннях саме в такий спосіб. Суд дає негативну відповідь на один чи декілька позовів, але при цьому стверджує новий принцип. Як правило, це викликано небажанням Суду конфліктувати з державами членами ЄС (для яких такі рішення означають додаткові фінансові витрати) з приводу різкої зміни своєї позиції щодо конкретного юридичного питання.

²⁴ Справа C-409/95 *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*//European Court Reports. 1997. P. I-6363.

йому перевагу. Суд визнав, що в цілому ця норма не суперечить законодавству ЄС. Суд вважає, що коли постає питання щодо просування по службі, існує тенденція надання переваги чоловікам, а не жінкам, якщо вони мають однакову кваліфікацію. Таке становище викликане глибоко вкоріненим упередженим ставленням та стереотипами щодо ролі та можливостей жінок. Саме тому рівна кваліфікація кандидатів – жінок та чоловіків ще не означає, що вони мають однакові шанси. А тому такі положення, як зазначена норма німецького законодавства, допомагають не допустити *фактичних* випадків нерівності шляхом запровадження *додаткового* критерію (статус жінки), якщо при цьому жінці не надається автоматична перевага.

Позитивні дії в трудових стосунках та сфері соціального забезпечення: антидискримінаційний підхід чи досягнення рівності. Професійна діяльність для жінок – це не епізод їх життя, а істотна необхідність. Сьогодні значна частина жінок дієздатного віку працює в різних сферах виробничого і суспільного життя суспільства. В багатьох країнах світу спостерігається зростання економічної активності жінок основного дітородного віку і матерів, які мають малолітніх дітей. Дані останніх років *показують*, що наявність малолітніх дітей не є перешкодою для трудової діяльності жінок, при відповідному розвитку соціально-побутової сфери і належному державному регулюванні захисту материнства. Соціологічне дослідження, проведене в країнах Європейського економічного співтовариства, показало, що чоловіки переоцінюють позитивне ставлення жінок до домашньої роботи і недооцінюють їх бажання займатися оплачуваною працею. Прагнення жінок виконувати роботу, що приносить їм прибуток, є сильнішим за готовність чоловіків виконувати домашні обов'язки²⁵. Внаслідок зменшення рівних з чоловіками можливостей влаштування на роботу за наймом, багато жінок намагаються відкрити свою справу. Такий вигляд зайнятості цілком влаштовує жінку, дозволяючи їй гнучко поєднувати роботу на своєму підприємстві з веденням домашнього господарства.

Європейське співтовариство має за мету скасувати нерівність між чоловіками і жінками. Воно має підтримувати та доповнювати діяльність держав-членів у багатьох галузях, зокрема забезпечувати рівність між чоловіками і жінками стосовно можливостей на ринку праці та ставлення на роботі. Європейський Союз впродовж значного часу проводив політику надання рівних можливостей для жінок і чоловіків, яка спочатку ґрунтувалася на статті 119 Договору про ЄС і практиці Суду Європейських Співтовариств, а потім – на низці Директив щодо рівного ставлення до чоловіків та жінок.

Римський договір²⁶ забороняв, наприклад, дискримінацію осіб за ознакою національності та вимагав рівної оплати праці чоловіків та жінок. Основні положення про необхідність забезпечення рівності оплати рівноцінної праці жінок і чоловіків містяться в ст. 141 (колишня ст. 119²⁷) Договору про ЄС, яка зараз має таку редакцію:

²⁵Сюллеро Е. Історія і соціологія жіночої праці, 1973

²⁶ Мається на увазі Договір про утворення Європейського економічного співтовариства, який був укладений в Римі 1957 року.

²⁷ До травня 1999 р., коли набула чинності Амстердамська угода, діяла така редакція ст. 119 Договору про ЄС: «Кожна держава-член протягом першого етапу повинна запровадити і надалі підтримувати застосування принципу, що чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату за

«1. Кожна держава-член повинна забезпечити, щоб застосовувався принцип рівної оплати праці робітників-чоловіків і робітників-жінок за рівну роботу або роботу однієї і тієї ж вартості.

2. Для цілей цієї статті «оплата» означає звичайну основну або мінімальну платню чи заробітну плату і будь-яка інша винагорода, в грошовій або натуральній формі, які отримує робітник, прямо або опосередковано, за свою роботу від свого роботодавця.

Рівна оплата без дискримінації, що ґрунтується на статі, означає:

- а) що оплата за рівну відрядну працю розраховується на основі однієї й тієї ж одиниці виміру;
- б) що при почасовій оплаті праці встановлюється та ж сама винагорода за ту ж саму роботу».

3. Рада, що діє відповідно до процедури, згаданої в статті 251, і після проведення консультацій з Економічним і соціальним комітетом, повинна вжити заходів, щоб забезпечити застосування принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії, включаючи принцип рівної оплати праці за рівну роботу або роботу однієї і тієї ж вартості.

4. З метою забезпечення на практиці повної рівності між чоловіками і жінками в трудовому житті, принцип рівного ставлення не повинен заважати жодній державі-членові підтримувати або вживати заходи, що передбачають певні переваги, для того щоб полегшувати для недостатньо репрезентованої статі, здійснювати професійну діяльність або запобігати незручностям в професійних кар'єрах чи компенсувати їх».

Втім, названа стаття не стала додатковим засобом захисту прав жінок²⁸ від дискримінації. По-перше, вона дозволяє захищатися жінкам навіть не у всіх випадках порушення їх трудових прав, а лише прав, що стосуються одного з аспектів оплати праці. По-друге, Держави-члени використовували стандарти відповідних конвенцій Міжнародної організації праці²⁹, а тому мали відповідне законодавство, яке і використовували національні суди. Довгий час ця стаття була «мертвою», тобто не використовувалася жінками для захисту своїх прав. Перший позов було подано в 1970 році³⁰, а порушення ст. 119 було встановлено Судом ЄС тільки в 1976 році³¹. Цікавим є той факт, що початок застосуванню ст. 119 поклала одна жінка – Габріель Дефрен, яка

рівну роботу. Для цілей цієї статті «оплата» означає звичайну основну або мінімальну платню чи заробітну плату і будь-яка інша винагорода, в грошовій або натуральній формі, які отримує робітник, прямо або опосередковано, за свою роботу від свого роботодавця».

Рівна оплата без дискримінації, що ґрунтується на статі, означає: а) що оплата за рівну відрядну працю розраховується на основі однієї й тієї ж одиниці виміру; б) що при почасовій оплаті праці встановлюється та ж сама винагорода за ту ж саму роботу».

²⁸ Коли мова йде про захист прав людини на рівні Європейського Союзу, це означає, що суб'єкти (публічні та приватні) національних правопорядків держав-членів ЄС мають право в національних судах цих держав посилатися безпосередньо на право європейських співтовариств як на підставу захисту свого порушеного права (оскільки право європейських співтовариств має пряму дію).

²⁹ Наприклад, Конвенції № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1952 року.

³⁰ Справа 80/70 Defrenne v Belgian State//European Court Reports. 1971. P. 445.

³¹ Справа 43/75 Defrenne v SABENA.

працювала стюардесою у бельгійській авіакомпанії САБЕНА. Вона подала протягом 70-х років три позови щодо порушення цієї статті, хоча лише один з них³² був задоволений Європейським Судом.

Однак, незважаючи на всі недоліки зазначеної статті, вона стала популярним засобом боротьби західноєвропейських жінок проти дискримінації. Вирішальна роль у цьому процесі належала тлумаченню статті Судом європейських співтовариств. Суд зайняв досить виважену позицію. З одного боку, він не поширював дію статті на сфери життя, що виходять за рамки економічних відносин. З іншого – намагався надати найповніший захист від дискримінації в галузі трудових відносин, при цьому часто намагаючись забезпечити для жінок реальну рівність, залишаючи без уваги формальні аргументи.

Стосовно тлумачення терміну «заробітна плата» Суд дотримується принципу, що будь-які матеріальні блага, які враховуються при визначенні кінцевої заробітної плати робітника або безпосередньо визначають розрахунок інших винагород, пов'язаних з платнею, вважаються заробітною платою. Тому зарплатою визнавалися, наприклад, грошові премії та плата у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю³³, платежі у зв'язку із звільненням, допомога по безробіттю, допомога багатодітним сім'ям, отримання позички на підприємстві та ін. Більше того, вважається платою також сама можливість отримання працівником від роботодавця певного блага. В справі *C-57/93 Vroege v NCIV*³⁴ було вирішено, що надання можливості працівникові розпочати на цьому підприємстві професійну пенсійну програму є оплатою праці.

При цьому не має значення правове обґрунтування зв'язку між оплатою і працею за наймом, важливим є фактичний зв'язок: оплата праці має місце тоді, коли певні блага надаються у зв'язку з працею по найму. Також не має значення, здійснює роботодавець ці виплати в силу законодавства, трудового договору або ж добровільно³⁵. Так, у справі *12/81 Garland v British Rail Engineering Ltd*³⁶ Суд визнав платнею надання колишнім працівникам залізниці після виходу на пенсію пільг на проїзд залізницею, незважаючи на те, що пільга надавалася вже після закінчення найму, а в трудовому договорі вона не була передбачена.

Навіть у питанні про визнання платнею різноманітних видів соціальної допомоги працівнику (перш за все це стосується пенсій) Суд зайняв, на нашу думку, сприятливу для жінок-працівниць позицію, однозначно визнавши зарплатою пенсійні платежі, які мають приватне походження (тобто виплачуються роботодавцем, а не державою). Навіть коли в організації пенсійних програм або виплаті пенсій бере участь держава (що має місце в переважній більшості випадків), то соціальна допомога в принципі не є оплатою праці в смислі ст. 141 Договору, лише коли вона: а) прямо встановлена

³² Справа 43/75 *Defrenne v SABENA*.

³³ Справа 171/88 *Rinner-Kehn v FWW Spezial-Gebudvereinigung*. *European Court Reports*. 1989. P. 2743.

³⁴ *European Court Reports*. 1994. P. I-4541.

³⁵ Справа C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Bцtell*//*European Court Reports*. 1992. P. I-3589.

³⁶ *European Court Reports*. 1982. P. 359.

законодавством; б) встановлена без консультацій з підприємством; в) стосується загалом всіх працівників³⁷. Так, в справі 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz*³⁸ жінка-працівниця універмагу оскаржувала те, що її доступ до професійної пенсійної програми, яка фінансується виключно роботодавцем, був ускладнений додатковими вимогами у порівнянні з працівниками-чоловіками. Суд постановив, що оскільки пенсійна програма фінансувалася за рахунок приватних коштів, регулювалася положеннями колективної угоди та трудового договору, то згадані пенсійні платежі були платою. В справі 171/88 *Rinner-Kьhn v FWW Spezial-Gebudereinigung*³⁹ німецьке законодавство вимагало від роботодавця платити шеститижневу допомогу у випадку хвороби працівника. Суд також визнав, що в цьому випадку платежі відбуваються в силу трудових відносин. Нарешті, в справі C-262/88 *Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*⁴⁰ розглядалася ситуація, коли робітник, пан Барбер, вважає, що його права є меншими у порівнянні з правами жінок-працівниць. На підприємстві, де він працював, на підставі трудового договору було вирішено використати право, надане пенсійним законодавством, замінити державну пенсію більш вигідною для працівника пенсією, яку виплачував роботодавець. Суд визнав, що пенсії, які сплачувалися працівникам роботодавцями, є платою за роботу, а тому розглянув вимоги позивача на підставі ст. 119 Договору.

Така позиція Суду була вкрай негативно сприйнята Державами-членами ЄС, оскільки вимагала суттєвих додаткових фінансових витрат. Тому Суд вимушений був відмовитися від ретроактивного застосування ст. 119 до соціальних виплат. Але зроблено це було дуже неоднозначно і вимагало додаткового тлумачення. Тому Держави-члени додали до Маастрихтського договору протокол № 2 щодо статті 119 Договору про утворення Європейського співтовариства, який встановив конкретну дату, з якої почав застосовуватися принцип, проголошений Судом у справі *Barber*.

При тлумаченні терміну «однакова робота» Суд ЄС встановив принцип, що основним методом, за допомогою якого встановлюється аналогічна чи рівноцінна робота, є порівняння: потрібно провести паралелі при оцінці роботи, яку фактично виконували працівники різних статей (справа 129/79 *Macarthy Ltd v Smith*⁴¹). Причому це не обов'язково має бути робота в межах однієї установи або підприємства: коли роботодавець один, то не заважає ставити питання про статеву дискримінацію те, що зарплата працівників визначається різними колективними угодами⁴². Також не обов'язково мають порівнюватися робота жінок і чоловіків, що виконуються одночасно (жінка – менеджер оптового магазину вимагала порівняти свою зарплату з платнею свого попередника, який виконував аналогічну роботу), або щоб робота виконувалася в одній і тій же країні (справа 129/79 *Macarthy Ltd v Smith*). Також зазначимо, що ні-

³⁷ Справа 80/70 *Defrenne v Belgian State*.

³⁸ *European Court Reports*. 1986. P. 1607.

³⁹ *European Court Reports*. 1989. P. 2743.

⁴⁰ *European Court Reports*. 1990. P. I-1889.

⁴¹ *European Court Reports*. 1980. P. 1275.

⁴² Справа 127/92 *Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* (*European Court Reports*. 1993. P. I-5535): умови колективних угод на різних підприємствах були різні, хоча кожна з них взята окремо не була дискримінаційною.

коли не виникало питання у зв'язку з визначенням терміну «аналогічна робота»: воно не потрібне, оскільки в будь-якому разі охоплюється поняттям «рівноцінна робота»⁴³.

Але не тільки Суд зайняв активну позицію щодо сприяння жінкам у боротьбі із статевою дискримінацією. Зважаючи на небажання Держав-членів повною мірою проводити імплементацію ст. 119 у національне законодавство, Комісія європейських співтовариств⁴⁴ ініціювала прийняття, починаючи з 1975 року, низки директив⁴⁵, спрямованих на уніфікацію внутрішньодержавного законодавства Держав-членів ЄС. Директива 75/117/ЕЕС від 10 лютого 1975 року щодо зближення законів держав-членів стосовно застосування принципу рівної плати для чоловіків та жінок внесла низку нових норм, що дозволяли більш ефективно застосовувати принцип рівної оплати праці. Зокрема, Держав-членів ЄС зобов'язали розробляти національні класифікатори видів робіт на основі одних і тих же критеріїв як для чоловіків, так і для жінок.

Важливо зазначити, що Комісія не зупинилася на запровадженні принципу рівної оплати праці, а запропонувала поширити принцип недискримінації за статтю на інші сфери трудових відносин. У 70–80-х роках були затверджені такі нормативні акти:

1) Директива 75/117/ЕЕС, що імплементує положення ст. 141;

2) Директива 76/207/ЕЕС від 9 лютого 1976 року про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок щодо доступу до зайнятості, професійного навчання і просування по службі та умов праці;

3) Директива 79/7/ЕЕС від 19 грудня 1978 року. про поступову імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях соціального забезпечення. Цей нормативний акт стосується програм соціального забезпечення, за якими надається допомога в разі хвороби, інвалідності, старості, нещасних випадків на роботі, професійних хвороб і безробіття;

4) Директива 86/378/ЕЕС від 24 липня 1986 року про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у програмах професійного соціального забезпечення;

5) Директива 86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, зайнятих в економічній діяльності, включаючи сільське господарство, в приватному підприємництві, а також про захист жінок – приватних підприємців під час вагітності та материнства. Зокрема, вимагається встано-

⁴³ Steiner J. Textbook on EC Law.– 4th ed. reprinted. London: Blackstone Press Limited, 1995. P. 284.

⁴⁴ Виконавчий орган ЄС, на який також покладено завдання внесення законодавчих ініціатив до законодавчого органу Ради Міністрів європейських співтовариств.

⁴⁵ Директива це один з видів нормативних актів європейських співтовариств, яка зобов'язує держав-членів до настання конкретної дати досягнути певного результату, але залишає за ними вибір форм і методів. Спочатку передбачалося, що в разі невиконання директиви держава притягається до відповідальності тільки на міждержавному рівні. Але з часом Суд ЄС змінив такий підхід, надавши право і приватним особам подавати позови проти держави в національні суди на підставі норм директиви після настання дати, коли вона мала бути виконана державою. Рада міністрів може затверджувати, за допомогою директив, мінімальні вимоги для поступової імплементації, беручи до уваги умови і технічні правила, що існують у кожній з держав-членів. Так, було затверджено низку директив з метою усунення фактичної нерівності між частково зайнятими і тимчасовими робітниками та робітниками з повним робочим днем і постійними робітниками (очевидно, що це стосується перш за все захисту прав жінок):

вити умови для створення підприємства між чоловіком і дружиною не гірші за умови для створення підприємства між неодруженими особами;

6) Директива 92/85/ЕЕС від 18 жовтня 1992 року про запровадження заходів заохочення поліпшення умов безпеки та здоров'я на робочому місці для вагітних працівниць, а також працівниць, які нещодавно народили або годують груддю;

7) Директива 96/34/ЕС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду про відпустки для догляду за дитиною. Директива затверджена з метою сприяння узгодженню професійних та сімейних обов'язків чоловіка та жінки.

Всі вищезазначені директиви містили норми, які:

– зобов'язували Держав-членів: 1) внести відповідні зміни до національного законодавства і підзаконних актів, а також практики їх застосування; 2) надати необхідні правові засоби для можливості визнання недійсними тих положень колективних та індивідуальних трудових договорів, внутрішніх правил підприємств, що протирічать запровадженим змінам;

– надавали особам, які зазнали шкоди від недотримання принципу недискримінації за ознакою статі, право звертатися з відповідними позовами до національних судів;

– вимагали від Держав-членів надавати захист працівнику від звільнення, яке здійснювалося працедавцем як реакція на скаргу в рамках підприємства або на судовий процес, метою яких було примусити працедавця виконувати зазначений принцип.

Важливим є те, що положення цих директив після закінчення терміну, встановленого для Держав-членів ЄС щодо їх імплементації, ставали *нормами прямої дії*, тобто на їх підставі працівники отримували право подавати позови до національних судів. Європейський Суд неодноразово підтверджував це при вирішенні відповідних справ.

Зрозуміло, що правовою підставою для затвердження цих директив не могла бути ст. 119, оскільки нові заходи щодо забезпечення рівноправності жінок явно виходили за межі принципу недискримінації при оплаті праці. Тому новим підґрунтям для нового законодавства стала ст. 235 (за новою нумерацією – ст. 308) Договору про створення Європейського співтовариство⁴⁶. Вона передбачає, що у випадку, коли Співтовариству для забезпечення функціонування спільного ринку необхідно досягнути однієї з цілей Співтовариства, але Договір про створення цього Співтовариства не надає йому необхідних повноважень, то Рада ЄС має право вжити відповідних заходів. Тобто, Співтовариство має право діяти на основі «повноважень, що маютьесь на увазі» (implied powers).

Затвердження зазначених директив викликало значну кількість позовів працівників до національних судів, які, в свою чергу, вимагали правильного тлумачення цих нормативних актів від Суду ЄС. Останній підтримав пропозиції Комісії і активно намагався сприяти практичному використанню жінками принципу рівноправності. Показовими є приклади намагання Суду забезпечити *реальний* захист від дискримінації, яка, з першого погляду, відсутня формально. До них належать захист жінок-працівниць від

⁴⁶ За винятком Директиви 92/85/ЕЕС, що приймалася на виконання ст. 118а (за новою нумерацією ст. 138), яка вимагала від Співтовариства вживати заходи щодо забезпечення безпеки та здоров'я працівників.

непрямої дискримінації та дозвіл застосовувати на користь жінок заходи позитивної дискримінації.

Принцип заборони дискримінації у трудових відносинах впливає також із Європейської соціальної хартії, яка має на меті «забезпечити, щоб принцип недискримінації щодо чоловіків та жінок не лише був відображений у чинному законодавстві кожної із Договірних Сторін, але і застосовувався б на практиці». Європейська соціальна хартія також вимагає від Сторін подбати про те, щоб дискримінаційні положення колективних договорів не мали сили і щоб у випадку дискримінації застосовувались «ефективні санкції та заходи правового захисту». Також Сторони ставлять за мету своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких може ефективно здійснюватися, зокрема, такий принцип: «усі працівники мають право на однакові можливості та однакове ставлення до них у разі вирішення питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі».

Відповідно до статті 2 Директиви ЄС про рівне ставлення⁴⁷ принцип однакового ставлення означає, що не повинно бути жодної прямої чи непрямої дискримінації за ознакою статі, пов'язаної, зокрема, із сімейним станом. Загальне розуміння принципу рівності розкривається через тезу: працівники, які перебувають в однаковому становищі, повинні набувати однакового обсягу прав та обов'язків, причому не лише у сфері трудового законодавства, а й у сфері соціального забезпечення.

Отже, як видно, майже все право ЄС в галузі соціального захисту є результатом створення спільного ринку, а тому пов'язане з питаннями зайнятості. Це істотно відрізняє соціальну політику ЄС від розгалуженої соціальної політики будь-якої держави. Причина цього – обмеженість повноважень Співтовариства, а також дія принципу субсидіарності. Тому будь-які спроби Співтовариства врегулювати питання, що прямо не стосуються лібералізації факторів виробництва, нашоухуються на запеклий спротив Держав-членів – так, значний опір чинила Великобританія, а тому цими питаннями займався Суд ЄС, і досить успішно.

Потрібно мати на увазі також, що принцип рівності не є абсолютним. За умови «об'єктивної виправданості», можливе різне ставлення до чоловіків і жінок. Так, в справі 237/85 Rummler v Dato-Druck Суд встановив вимоги, яким повинна відповідати класифікаційна система, за допомогою якої визначається рівноцінність роботи, здійснюваної чоловіком та жінкою:

(а) система в цілому не повинна допускати дискримінацію з мотивів статевої належності працівників,

(б) критерії, що використовуються, повинні бути об'єктивно виправданими, тобто:

(і) повинні відповідати завданням, що виконуються при здійсненні конкретної роботи,

(ii) повинні відповідати справжній потребі підприємства.

⁴⁷ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

Суд розглянув більш детально це питання в справі 109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfos*, в якій жінки оскаржували, що не зважаючи на рівність плати для кожного класу робіт в класифікаційній системі робіт, середня платня в кожному класі була нижча для жінок у порівнянні з чоловіками (непряма дискримінація). Суд постановив, що використання нейтрального критерій якості роботи (або ж коли точно визначити критерій неможливо), яке призводить до систематичної дискримінації жінок, є порушенням Директиви 75/117.

В ст. 1 Директиви 75/117, зокрема, розглядається ситуація, коли рівноцінна робота визначається на підставі класифікаційної системи робіт. В такому випадку ця система має ґрунтуватися на одних і тих же критеріях для працівників обох статей. Право ЄС вимагає, щоб правомірність цих критеріїв проводилася спеціальним компетентним органом.

Пряма дискримінація має місце у випадку, коли дискримінація відбувається виключно на основі різниці в статі працівників. При непрямій дискримінації безпосередніми чинниками дискримінації є інші фактори, але вони тісно пов'язані з статевою приналежністю працівників. Від визначення виду дискримінації залежить, чи можливі «об'єктивно виправдані» *винятки* з принципу рівної оплати рівної праці. Найпоширеніший випадок непрямої дискримінації – це різниця в оплаті праці робітників з повним і неповним робочим днем. Працівники, що мають неповний робочий день, отримують меншу платню за одну годину роботи. Суд ЄС розглядав низку справ, в яких жінки оскаржували такі ситуації, оскільки *фактично* практично всі працівники (або переважна їх більшість) з неповним робочим днем – це жінки, в той час як серед працівників з повним робочим днем переважають чоловіки.

Суд дотримується принципу (справи 96/80 *Jenkins v Kingsgate*, 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz*), що за загальним правилом різниця в оплаті праці між робітниками різної статі можлива, якщо вона «об'єктивно виправдана» і не викликана статевою відмінністю працівників. Дискримінація матиме місце лише тоді, коли роботодавець створює труднощі для жінок в отриманні роботи з повним робочим днем або встановлює різні ставки оплати праці, і це може бути пояснено *тільки* дискримінаційними мотивами. Тому вирішення питання про наявність непрямої дискримінації залежить від конкретних фактів. Таким чином, із рішень Суду в справах *Jenkins* та *Bilka-Kaufhaus* випливає, що навіть якщо група працівників, що дискримінується, охоплює працівників обох статей, то позов про дискримінацію все одно можливий, якщо в цій групі істотно переважає одна із статей.

Критерії «об'єктивно виправданої» дискримінації Суд вперше встановив у вже згаданій справі 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH v Weber von Hartz*. Суд постановив, що для того, щоб статева дискримінація вважалася законною, роботодавець має довести, що вжиті ним заходи, які призводять до дискримінації:

(а) відповідають «справжнім потребам підприємства»⁴⁸;

⁴⁸ Справжні потреби являють собою переважно економічні чинники – «ринкові сили» (наприклад, необхідність вищої платні більш кваліфікованому персоналу, вища оплата роботи у вечірню зміну чи суботу), були також випадки апелювання до потреб соціальної політики.

(б) можуть бути використані для досягнення цілей цього підприємства, та (в) є необхідними для їх досягнення (принцип пропорційності).

Директива 76/207 стверджує принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок. Рівне ставлення – досить широке поняття, яке визначається в ст. 2 Директиви як ситуація, коли «відсутня дискримінація на підставі будь-яких мотивів, викликаних статеву відмінністю, прямо чи непрямо, зокрема, шляхом посилання на шлюбний або сімейний статус». Цей принцип вимагає рівності, зокрема, щодо прийому на роботу, просування по службі чи умов звільнення з роботи. Порушенням цього принципу також буде непряма дискримінація (наприклад, звільнення переважно робітників із неповним робочим днем, якщо цю категорію робітників складають в основному жінки).

Вияттки з принципу рівного ставлення передбачені в ст. 2 Директиви для робіт, для яких:

– в силу їх природи або контексту, в якому вони виконуються, стать працівника є визначальним фактором, або

– допускається різниця із-за необхідності спеціального захисту жінок, зокрема, стосовно вагітності і материнства.

Зберігають своє значення і раніше прийняті документи МОП, зокрема Конвенція МОП № 100 “Про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівну працю”. Дана Конвенція зобов’язує національні влади прийняти всі міри по забезпеченню принципа рівної винагороди за рівну працю, однак не містить вимоги про включення цього принципу в національне законодавство. Конвенції МОП за номерами 41, 45, 89, 103, 156 стосуються регламентації окремих спеціальних прав жінок. Вони містять заборону використовувати працю жінок на нічних та підземних роботах, передбачають спеціальні міри по захисту прав жінок, пов’язаних з материнством і виконанням сімейних обов’язків. Більшість держав прийняли закони, що забороняють жінкам працювати в певних галузях, або умови, що встановлюються особливі праці для жінок з урахуванням їх репродуктивних функцій.

Прийнята МОП в 90-х роках широка програма діяльності в ім’я фундаментальних прав працівників завершилася прийняттям у 1998 р. «Декларації МОП з фундаментальних принципів і прав у світі праці», яка перераховує серед цих принципів та прав ліквідацію дискримінації у сфері праці.

За загальним правилом, гарантії недискримінації у трудових взаєминах полягають, з одного боку, у закріпленні заборони дискримінації (як прямої, так і непрямої), зокрема, за ознакою статі, з другого – у розробці і правовій регламентації заходів, спрямованих на досягнення фактичної рівності у трудових стосунках. Як уже зазначалося, законодавча заборона дискримінації є загальною для правових систем країн ЄС. Виятком є такі види діяльності, специфіка яких допускає вимогу про їх здійснення особою певної статі (спеціальні вимоги до виконуваної роботи).

Крім організацій та органів, відповідальних за забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок в інститутах Європейського Союзу, кожна держава-учасниця Європейського Союзу створила власні механізми, зокрема спеціальні органи, наприклад, Велика Британія – Комісію щодо забезпечення рівних можливостей, Польща –

Уповноваженого уряду з питань рівного статусу жінок та чоловіків. У США таким органом є Комісія з рівних можливостей у сфері зайнятості.

Останні десятиріччя свідчать про значне зростання неповної зайнятості працюючих жінок. МОП визначає неповну зайнятість як роботу на регулярній і добровільній основі значно меншою тривалістю (протягом дня або місяця), ніж звичайно встановлену законом або правилами внутрішнього трудового розпорядку. В такому режимі працюють, передусім жінки, поєднуючи роботу з навчанням, материнством, доглядом за хворими членами сім'ї і тощо. Для працедавця неповна зайнятість також обходиться дешевше за своїми витратами. Однак у даній формі праці є і свої недоліки – це імовірність роботи в вихідні і святкові дні, в вечірній час, обмежені можливості для професійної підготовки і просуванню по службі, низькі гарантії зайнятості, іноді відсутність права на пенсійне забезпечення. Однак колективні договори і контрактна форма трудових відносин мають всі можливості для гнучкого регулювання даних питань.

Загалом, у багатьох країнах змінюються соціально-культурні підходи у напрямку підтримки працюючих жінок і матерів, оскільки економіка держави стає все більш залежною від праці жінок. У промислово-розвинутих країнах існує яскрава тенденція щодо підсилення підтримки батьківських відпусток для догляду за дітьми, більшої доступності дитячих дошкільних закладів та визнання необхідності ролі держави у цьому процесі.

Як ми бачимо, прагнення до забезпечення гендерної рівності присутнє як один із базових принципів з самого початку формування права європейської спільноти. Утвердження вказаного принципу пройшло довгий шлях від простого декларування заборони дискримінації за ознакою статі до встановлення вимоги щодо досягнення реальної (фактичної) рівності шляхом прийняття державами і недержавними суб'єктами заходів позитивної дискримінації, впровадження до національних правових систем принципу покладення тягаря доведення на відповідача, якщо заявник вказує на наявність факту дискримінації, тощо. Крім того, виявлення закономірностей формування стандартів права ЄС щодо недискримінації та гендерної рівності свідчить про те, що основна увага в цьому контексті приділяється сфері зайнятості і професійної діяльності, особливо у світлі необхідності спеціального захисту права жінки на материнство й поєднання жінками і чоловіками їх сімейних і професійних обов'язків. В той же час, потужною тенденцією останнього часу є розширення кола тих сфер відносин, в яких виробляються стандарти забезпечення гендерної рівності – підприємницька діяльність, доступ до товарів та послуг, пенсійне забезпечення тощо.

РОЗДІЛ 2

ДИРЕКТИВИ ЄС ЩОДО НЕДИСКРИМІНАЦІЇ І ГЕНДЕРНОЇ РАВНОСТІ ТА РІШЕННЯ СУДУ ЄС НА ЇХ РОЗВИТОК

До цього розділу видання увійшли тексти директив ЄС, імплементація яких до національної правової системи України є частиною першочергових зобов'язань нашої держави відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС. Крім того, тексту кожної директиви передують її короткий огляд із акцентуванням уваги на тих основних положеннях, що можуть представляти найбільший інтерес для учасників відповідних відносин в Україні з огляду на наявні недоліки в законодавчому регулюванні або в практиці його реалізації. Представлений аналіз є лише першим кроком до того, щоб провести окреме дослідження в цьому напрямку.

Крім того, в цьому розділі видання наводяться окремі рішення Суду ЄС, що мають прецедентне значення, як ілюстрація того, що кожна директива є живим динамічним механізмом, який, у тому числі завдяки судовій практиці, може реагувати на розвиток суспільних відносин, відповідати на нові виклики.

Директива про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення

Даний документ спрямовано на створення рівних гарантій захисту, незалежно від статі, на випадок хвороби, інвалідності, старості, нещасних випадків на роботі і професійних захворювань, а також безробіття. Основною вимогою Директиви до Держав-членів є сприяння реалізації принципу рівності у ставленні, що означає заборону прямої і непрямой дискримінації за ознакою статі, у тому числі залежно від шлюбного або сімейного статусу.

В Україні правове регулювання в сфері соціального забезпечення базується на конституційному принципі рівності, закріпленому в ст. 24 Основного Закону. Відповідно до нього громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Окремо обумовлюється, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується, серед іншого, встановленням пенсійних пільг для жінок

Крім того, ст. 46 Конституції України спеціально присвячено праву на соціальний захист, яке включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

В Україні діє досить широка нормативно-правова база з питань соціального забезпечення. До неї, зокрема, входять: Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР, Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в редакції Закону 28.12.2014 р. № 77-VIII, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III, «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI, «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р. № 3721-XII, «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. № 1788-XII та інші.

Норм, що встановлюють пряму дискримінацію, наведені нормативно-правові акти не містять. Щодо непрямой дискримінації, то дослідження цього аспекту дії нормативно-правових актів у зазначеній сфері суспільних відносин не може обмежуватися тільки законодавчими текстами і потребує більш глибокого аналізу з урахуванням практики їх реалізації.

**ДИРЕКТИВА РАДИ
від 19 грудня 1978 року
про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок
у сфері соціального забезпечення
(79/7/ЄЕС)**

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства та зокрема, його статтю 235,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту,

Беручи до уваги висновок Європейсько-соціального комітету,

Зважаючи на те, що стаття 1(2) Директиви Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості, доступі до професійного навчання і можливостей бути підвищеним, а також щодо умов праці передбачає, що Рада, маючи намір забезпечити поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення і діючи від імені Комісії, яка висунула пропозицію, ухвалить положення, які визначать його зміст, сферу і засоби застосування; оскільки Договору не надано спеціальної сили для реалізації вказаного завдання;

Зважаючи на те, що принцип рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення слід в першу чергу застосовувати у статутних схемах, які забезпечують захист від можливої хвороби, непрацездатності, старості, нещасних випадків на роботі, професійних захворювань і безробіття, а також рівності у сфері соціальної допомоги, доки є намір внести доповнення або зміни до вищезазначених схем;

Зважаючи на те, що імплементація принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення не завдає шкоди положенням про захист матерів; оскільки

Держави-члени можуть ухвалити окремі положення з цього питання щодо жінок з метою подолання існуючих прикладів нерівності у ставленні,
УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ,

Стаття 1

Метою цієї Директиви є поступова імплементація принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення, надалі зазначеного як «принцип рівності у ставленні», та інших складових соціального забезпечення, передбачених у статті 3.

Стаття 2

Ця Директива застосовується до працюючого населення – у тому числі самозайнятих осіб, працівників і самозайнятих осіб, чия робота перервана через хворобу, нещасний випадок або вимушене безробіття, і осіб, які шукають роботу, а також до пенсіонерів, працівників-інвалідів.

Стаття 3

1. Ця Директива застосовується до:

(а) законодавчих режимів, які забезпечують захист від таких ризиків:

- хвороби,
- інвалідності,
- старості,
- нещасних випадків на роботі і професійних хвороб
- безробіття;

(б) соціальної допомоги, доки існує намір доповнити або змінити законодавчі режими, зазначені у пункті (а).

2. Ця Директива не застосовується до положень про допомогу у зв'язку з втратою годувальника, допомогу сім'ям, окрім випадків, коли така допомога надається шляхом збільшення розміру допомоги, яка має надаватися при ризиках, зазначених у частині 1 (а).

3. Рада, маючи намір забезпечити імплементацію принципу рівності у ставленні у програмах з професійної діяльності і діючи від імені Комісії, яка висунула пропозицію, повинна ухвалити положення, які визначають його зміст, сферу і засоби застосування.

Стаття 4

1. Принцип рівності у ставленні означає, що не повинно існувати ані прямої, ані непрямої дискримінації за ознакою статі, зокрема, залежно від шлюбного або сімейного статусу, а саме це стосується:

- сфери застосування режимів і умов доступу до них,
- зобов'язань внести свій внесок і оцінювання цього внеску,
- розрахунків грошової допомоги, зокрема необхідних збільшень їх розміру на користь одного з членів подружжя і тих, хто перебуває на утриманні; умов, згідно з якими визначається строк і використання права на грошову допомогу.

2. Принцип рівності у ставленні діє без шкоди для положень про захист матерів.

Стаття 5

Держави-члени вживають заходи, необхідні для забезпечення того, щоб будь-які закони, підзаконні акти і адміністративні положення, які не відповідають принципу рівності у ставленні, були скасовані.

Стаття 6

Держави-члени запроваджують до своїх законодавчих систем заходи, які є необхідними для того, щоб гарантувати кожному, хто вважає себе жертвою відмови від застосування принципу рівності у ставленні, можливість розгляду його скарги у судовому порядку, можливо, після звернення до інших компетентних органів.

Стаття 7

1. Ця Директива не заперечує права Держав-членів виключати зі сфери її застосування:
 - (а) питання визначення пенсійного віку для надання пенсії за віком або трудової пенсії, а також пов'язаних із цим привілеїв;
 - (б) переваги щодо отримання пенсії за віком для людей, які виховували дітей; здобуття права на грошову допомогу при перебуванні у декретній відпустці;
 - (с) питання щодо виплати грошової допомоги непрацездатним особам або людям похилого віку на основі прав, похідних від дружини;
 - (д) надання збільшеної грошової допомоги дружині, яка перебуває на утриманні, у випадках довготривалої інвалідності, нещасних випадках на роботі, професійних хворобах і для осіб похилого віку;
 - (е) наслідки від реалізації, до моменту ухвалення цієї Директиви, права не отримувати прав або не брати зобов'язань згідно із законодавчим режимом.
2. Держави-члени час від часу переглядають питання, виключені відповідно до частини 1 цієї статті, для того, щоб з'ясувати, в світлі актуальних соціальних подій, чи є виправданою підтримка названих виключень.

Стаття 8

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви протягом шести років з моменту її нотифікації та відразу повідомляють про це Комісію.
 2. Держави-члени повідомляють Комісії про тексти законів, підзаконних актів та адміністративних положень, що вони ухвалюють у сфері, яку охоплює ця Директива, у тому числі про положення, ухвалені відповідно до статті 7 (2).
- Вони мають інформувати Комісію про причини, що стали підставою для звернення до статті 7 (1) і про можливості пізнішого перегляду позиції держави.

Стаття 9

Протягом семи років з моменту нотифікації цієї Директиви Держави-члени передають всю необхідну інформацію Комісії, щоб вона мала можливість скласти звіт про застосування цієї Директиви і в подальшому передати його Раді та запропонувати положення, які можуть бути необхідними для імплементації принципу рівності у ставленні.

Стаття 10

Цю Директиву адресовано Державам-членам.
Вчинено у Брюсселі 19 грудня 1978 року.

Підписи

Директива про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують

Документ, текст якого ми наводимо нижче, основним предметом регулювання має сферу трудових відносин за участю вагітних жінок, а також жінок, які нещодавно народили або годують груддю. Особлива увага до цієї категорії працівниць пояснюється їх підвищеною уразливістю на ринку праці. Є очевидним, що без додаткового захисту з боку законодавчих норм шляхом закріплення в них мінімальних гарантій, яких має дотримуватися кожен працедавець, жінки опиняться б в дискримінаційних щодо них умовах в сфері зайнятості.

Основні гарантії, передбачені цією Директивою:

— *необхідність вжиття працедавцем заходів для зміни умов праці жінок, права яких захищаються цією Директивою, в ситуації, якщо виявлено ризик для безпеки і здоров'я, або вплив на вагітність працівниць або годування дитини, аж до переведення на іншу роботу або, якщо реалізувати це неможливо, надання працівниці відпустки на весь період, необхідний для охорони здоров'я;*

— *заборона примушування жінок виконувати нічну роботу в період вагітності та певний час після народження дитини;*

— *надання жінці права на безперервну декретну відпустку на строк не менший ніж 14 тижнів, яка надається до та/або після пологів, а також надання обов'язкової відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше, ніж два тижні;*

— *надання працівницям оплачуваного часу для проходження медичного обстеження, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час;*

— *встановлення заборони звільняти працівниць протягом строку від початку вагітності до кінця відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.*

В Україні основні гарантії в розглядуваній сфері відносин встановлено, перш за все, Кодексом законів про працю 1971 р. Він, зокрема, передбачає:

— *заборону переводити вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, на іншу роботу для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей (ст. 33 КЗпП);*

— *заборону залучати до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 55 КЗпП);*

— *зобов'язання працедавця на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень (ст. 56 КЗпП);*

— *заборону залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до надурочних робіт (ст. 63 КЗпП), робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);*

— необхідність зниження для вагітних жінок відповідно до медичного висновку норм виробітку, норм обслуговування або їх переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП);

— надання на підставі медичного висновку жінкам оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів; за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства (ст. 179 КЗпП);

— надання жінкам, що мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години (ст. 183 КЗпП);

— заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку (ст. 184 КЗоТ);

— заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору (ст. 184 КЗоТ).

Як бачимо, законодавство України в цілому навіть випереджає право ЄС в питаннях соціального захисту прав вагітних жінок і матерів. В той же час, така ситуація часто має зворотній ефект: роботодавці, вважаючи законодавчі вимоги щодо захисту прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох (в окремих випадках – до шести) років, занадто обтяжливими для себе, йдуть на прямее порушення трудових прав жінок, примушуючи їх звільнитися за власним бажанням або знаходячи можливість відмовити у працевлаштуванні. Поряд із цим, проблема може виявитися в оскарженні чоловіками окремих положень законодавства як дискримінаційних щодо них. Перспективність такого оскарження слід оцінювати з огляду на конкретну життєву ситуацію.

ДИРЕКТИВА РАДИ 92/85/ЄЕС
від 19 жовтня 1992 року
про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я
на виробництві вагітних працівниць, працівниць,
які нещодавно народили або годують

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ:

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства, та зокрема, його статтю 118а,

Беручи до уваги Пропозицію Комісії, подану після узгодження з Дорадчим Комітетом з безпеки, гігієни праці і захисту здоров'я,

У співробітництві з Європейським Парламентом,

Беручи до уваги висновок Соціально-економічного комітету,

Зважаючи на те, що стаття 118а Договору передбачає, що Рада своїми директивами встановлює мінімальні вимоги, спрямовані на поліпшення виробничого середовища, підвищення рівня безпеки і захисту здоров'я працівників;

Зважаючи на те, що ця Директива жодним чином не допускає зниження рівня захисту, який вже існує в окремих Державах-членах, які згідно з Договором здійснюють сприяння поліпшенню умов у цій сфері, а також узгодження таких умов, при збереженні вже досягнутого поліпшення;

Зважаючи на те, що згідно з умовами статті 118а Договору такі директиви повинні уникати застосування адміністративних, фінансових або правових положень, у той спосіб, що міг би призвести до стримування створення і розвитку малих і середніх підприємств;

Зважаючи на те, що згідно із Рішенням 74/352/ЄЕС, з останніми змінами, внесеними Актом про приєднання 1985 року, Дорадчий комітет з безпеки, гігієни та охорони праці провів консультації з Комісією для підготовки пропозицій у цій сфері;

Зважаючи на те, що Хартія Співтовариства з основних соціальних прав працівників, прийнята Європейською Радою у Страсбурзі 9 грудня 1989 року головами держав та урядів 11 Держав-членів, визначає, зокрема, у статті 19 таке:

«Кожен працівник повинен мати належні умови безпеки та охорони здоров'я в оточуючому його робочому середовищі. Необхідно вжити відповідних заходів в цілях досягнення подальшої гармонізації умов у цій сфері, підтримуючи у той же час досягнуті поліпшення»;

Враховуючи, що Комісія включила до своєї програми дій з виконання Хартії Співтовариства з основних соціальних прав працівників ухвалення Радою Директиви про захист вагітних жінок-працівниць;

Враховуючи, що стаття 15 Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи передбачає, що особливо чутливі групи ризику мають бути захищені від небезпек, які їм загрожують у специфічний спосіб;

Враховубчи, що вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили або які годують груддю, у багатьох відношеннях мають розглядатися як особлива група ризику, та щодо охорони їх праці мають бути вжиті заходи;

Враховуючи, що охорона праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують груддю, не повинна негативно відбитися на ставленні до них на ринку праці або обмежувати їх у питаннях зайнятості, які згідно із директивами мають вирішуватися на засадах рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок;

Враховуючи, що певні види робіт можуть представляти собою особливий ризик для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують груддю, пов'язаний з дією шкідливих речовин, з процесами або умовами праці; такі ризики необхідно оцінити та результати такої оцінки мають повідомлятися працівницям та їх представникам;

Враховуючи, що якщо в подальшому в результаті такої оцінки виявлено існування відповідного ризику для безпеки та здоров'я працівниць, то повинні бути вжиті запобіжні заходи для їх захисту;

Враховуючи, що вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили або які годують груддю, не повинні займатися роботою, яка згідно з оцінкою, пов'язана з впливом певних особливо шкідливих агентів або з умовами праці, які загрожують безпеці та здоров'ю;

Враховуючи необхідність передбачити, щоб вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили або які годують груддю, не доводилося працювати вночі, у тих випадках, якщо такі положення є необхідними з точки зору безпеки та здоров'я;

Враховуючи, що уразливість вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують груддю, вимагає надання їм права на безперервну декретну відпустку тривалістю не менше 14 тижнів, яка надається до та/або після пологів, а також на обов'язкову відпустку у зв'язку із вагітністю і пологами щонайменше на два тижні до та/або після пологів;

Враховуючи, що існуючий ризик звільнення, пов'язаний з їх станом, може негативно впливати на фізичний та психічний стан вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують груддю; необхідно передбачити заборону таких звільнень;

Враховуючи, що заходи, направлені на організацію роботи, пов'язану із захистом здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують груддю, не повинні слугувати жодним іншим цілям, окрім як дотримання прав людини, що пов'язані із трудовим контрактом, включаючи право на оплату праці та/або надання відповідної грошової допомоги,

Враховуючи, що положення, які стосуються декретної відпустки, також не повинні слугувати жодним іншим цілям, окрім як дотримання прав людини, що пов'язані із трудовим контрактом, включаючи право на отримання оплати та/або надання відповідної грошової допомоги,

Враховуючи, що поняття відповідної допомоги у разі декретної відпустки має розглядатися як технічна рекомендація, маючи на увазі встановлення мінімального рівня допомоги, яка не повинна за жодних обставин тлумачитися як така, що прирівнює вагітність до хвороби;

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

СЕКЦІЯ I ЦІЛІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття 1

Цілі

1. Мета цієї Директиви, що є десятою окремою Директивою у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС, полягає у запровадженні заходів для заохочення поліпшення в сфері безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують груддю.
2. Положення Директиви 89/391/ЄЕС, за винятком статті 2 (2), повинні повністю поширюватися на всю сферу, зазначену в частині 1, без обмеження для більш суворох та/або спеціалізованих положень, що містяться у цій Директиві.
3. Ця Директива не повинна призводити до зниження рівня захисту, наданого вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили або які годують груддю, порівняно із положенням, яке існує у кожній Державі-члені на момент прийняття цієї Директиви.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви:

- a) «вагітна працівниця» означає працівницю, яка інформує про свій стан роботодавця в порядку, передбаченому національним законодавством та/або практикою;
- b) «працівниця, яка нещодавно народила» – жінка-працівниця, яка нещодавно народила, відповідно до того тлумачення цього поняття, яке закладене у національному законодавстві та/або національній практиці, та яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до цього законодавства та/або практики;
- c) «працівниця, яка годує груддю» – працівниця, яка є матір'ю, що годує груддю, в рамках значення, передбаченого національним законодавством та/або практикою.

СЕКЦІЯ II ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 3

Настанови

1. Після консультацій з Державами-членами та за сприяння Дорадчого комітету з безпеки, гігієни та охорони праці, Комісія розробляє засади оцінки фізичних, хімічних і біологічних агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я працівниць у розумінні статті 2.

Зазначені вище принципи повинні також включати рухи, положення тіла (пози), фізичне та психологічне навантаження та інші типи психологічного та фізичного стресів, пов'язаних з виконанням роботи працівницями, названими у статті

2. Мета настанов, вказаних у частині 1, – створити основу для оцінки, передбаченої у статті 4 (1).

3 цією метою Держави-члени доводять ці настанови до відома всіх роботодавців та усіх працівниць.

Стаття 4

Оцінка та інформування

1. Для всіх видів робіт, пов'язаних з особливим ризиком впливу агентів, процесів або робочих умов, неповний перелік яких наведений у Додатку 1, роботодавець повинен оцінити характер, ступінь і тривалість такого впливу на працівниць цього підприємства та/або установи, яких названо в ст. 2, причому, як самостійно, так і за допомогою служб з охорони праці, для того, щоб:

- оцінити будь-які ризики для безпеки та здоров'я і можливий вплив на вагітність або на кормління;
- прийняти рішення про те, які заходи мають бути вжиті.

2. Без шкоди положенням статті 10 Директиви 89/391/ЄЕС працівниці, названі в статті 2, та працівниці, які можуть виявитися в одній із ситуацій згідно зі статтею 2 на підприємстві та/або в установі, та/або їх представники, повинні бути поінформовані про результати перевірки, описаної у частині 1, та про усі заходи, яких буде вжито щодо здоров'я та безпеки на виробництві.

Стаття 5

Дії, що слідують за результатами перевірки

1. Без шкоди положенням статті 6 Директиви 89/391/ЄЕС, якщо за результатами оцінки, згаданої у статті 4 (1), виявлено ризик для безпеки і здоров'я, або вплив на вагітність працівниць або годування дитини, роботодавець зобов'язаний вжити необхідних заходів для забезпечення, шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або тривалості робочого дня для таких працівниць, запобігання виникненню ризиків, яким вони піддаються.

2. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня працівниці, або за інших належним чином обґрунтованих причин, роботодавець повинен вжити необхідних заходів для того, щоб перевести таку працівницю на іншу роботу.

3. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня працівниці, або за інших належним чином обґрунтованих причин, то такій працівниці надається відпустка відповідно до національного законодавства та/або практики на весь період, необхідний для охорони здоров'я.

4. Положення цієї статті застосовуються з відповідними змінами по відношенню до працівниці, яка займається діяльністю, що заборонена статтею 6, та стає вагітною або годувальницею, та інформує про це роботодавця.

Стаття 6

Випадки, у яких вплив заборонений

Окрім основних положень, що передбачають захист працівниць, зокрема, стосуються гранично допустимих рівнів професійної небезпеки, також передбачено:

1. вагітних працівниць неможна за жодних умов змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я з боку агентів або умов праці, перерахованих у Розділі А Додатка II.
2. працівниць, які годують, за жодних умов не можна змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я з боку агентів або умов праці, перерахованих у Розділі В Додатка II.

Стаття 7

Нічна робота

1. Держави-члени повинні вжити всіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниць, названих у статті 2, не примушували виконувати нічну роботу в період вагітності та періоду після народження дитини, визначеного відповідними національними органами, відповідальними за безпеку та охорону здоров'я.
2. Заходи, визначені у частині 1, повинні включати можливість, відповідно до національного законодавства та/або практики:

- a) переведення на денну роботу; та/або
- b) надання відпустки (звільнення від роботи) або збільшення декретної відпустки у разі, якщо таке переведення технічно та/або об'єктивно неможливе, або його не можна реалізувати через належним чином обґрунтовані причини.

Стаття 8

Декретна відпустка

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниці, названі в статті 2, мали право на безперервну декретну відпустку на строк не менший за 14 тижнів, яка надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.
2. Декретна відпустка, право на яку визначається частиною 1, має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше, як два тижні, яка надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

Стаття 9

Звільнення від роботи на час проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю

Держави-члени повинні вжити необхідні заходи для забезпечення того, щоб вагітним працівницям, названим у статті 2, було надано право, відповідно до національного законодавства та/або практики, на необхідний час, без втрати оплати, для проходження медичного обстеження, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час.

Стаття 10

Заборона на звільнення

З метою гарантії працівникам, зазначеним в статті 2, реалізації їхніх прав на охорону безпеки та здоров'я, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб:

1. Держави-члени вжили необхідні заходи, спрямовані на заборону звільнення працівниць, названих у статті 2, протягом строку від початку вагітності до кінця відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, визначених статтею 8 (1), крім виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом, які дозволені національним законодавством та/або практикою, і якщо існує така вимога то тільки за умови, що відповідні компетентні органи надають свою згоду.
2. якщо працівниця, названа в статті 2, була звільнена протягом періоду, який зазначено в частині 1, то роботодавець має вказати обґрунтовані причини такого звільнення у письмовій формі.
3. Держави-члени мають вжити необхідні заходи для захисту працівниць, названих у статті 2, від наслідків звільнення, яке відповідно до частини 1 було незаконним.

Стаття 11

Право на працю

З метою гарантії працівникам, визначеним у статті 2, реалізації їхніх прав на безпеку та охорону здоров'я, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб:

1. у випадках, вказаних у статтях 5, 6 та 7, право на працю за трудовим договором, що включає надання оплати та/або відповідної допомоги працівникам, названим у статті 2, дотримувалось відповідно до національного законодавства та/або практики.
 2. у випадку, зазначеному в статті 8, необхідно забезпечити:
 - a) інші права, пов'язані з контрактом з найму, для працівниць, зазначених у статті 2, крім тих прав, які наведені в наступному пункті (b);
 - b) надання оплати та/або права на одержання відповідної допомоги працівникам, перерахованим у статті 2.
 3. Допомога, згадана у частині 2 (b), вважається належною, якщо вона гарантує дохід, принаймні, еквівалентний тому, який працівниця могла б одержати, у випадку перерви у своїй роботі з причин, пов'язаних зі станом її здоров'я, згідно з верхньою межею, встановленою національним законодавством.
 4. Держави-члени можуть визначити право на оплату або допомогу, згадану у частинах 1 і 2 (b), за умови, що працівниця відповідає необхідним вимогам для одержання таких виплат, визначених відповідно до національного законодавства.
- Ці умови за жодних умов не можуть забезпечити період роботи, тривалістю понад 12 місяців, що безпосередньо передують очікуваній даті пологів.

Стаття 12

Захист прав

Держави-члени запроваджують у своїй національній законодавчій системі такі заходи, які є необхідними для того, щоб надати можливість усім працівникам, які були обмежені у своїх правах в результаті невиконання зобов'язань, що випливають з цієї Директиви, домагатися реалізації своїх прав за допомогою судових процесів (та/або відповідно до національного законодавства та/або практики) шляхом звернення за допомогою до інших компетентних органів.

Стаття 13

Внесення змін до Додатків

1. Зміни суто технічного характеру в Додатку 1, внаслідок технічного прогресу, змін у міжнародних нормах або технічних умовах, а також нових розробок у сфері, яку охоплює ця Директива, вносяться відповідно до порядку, встановленого у статті 17 Директиви 89/391/ЄЕС.
2. Додаток II може змінюватися тільки відповідно до порядку, встановленому у статті 118а Договору.

Стаття 14

Заключні положення

1. Держави-члени повинні ввести в дію закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для забезпечення дотримання цієї Директиви, не пізніше, ніж впродовж двох років після її ухвалення, або забезпечити, щоб сторони трудових відносин, принаймні, через два роки після її ухвалення ввели б обов'язкові положення за допомогою колективних угод разом із вимогою до Держав-членів вжити всіх необхідних заходів для того, щоб зробити їх спроможними завжди гарантувати результати, передбачені цією Директивою. Вони повинні невідкладно інформувати про це Комісію.
2. Якщо Держави-члени вживають заходи, зазначені в частині 1, то вони повинні робити посилання на цю Директиву або супроводжувати їх таким посиланням у випадку офіційної публікації. Способи такого посилання встановлюються Державами-членами.
3. Держави-члени передають до Комісії тексти обов'язкових положень національного законодавства у сфері, регламентованій цією Директивою, що вже прийняті або приймаються.

Стаття 15

Цю Директиву адресовано Державам-членам.

Підписи

ДОДАТОК I
НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК ЧИННИКІВ, ПРОЦЕСІВ І РОБОЧИХ УМОВ
зазначених у статті 4 (1)

A. Чинники

1. Фізичні чинники, якщо вони розглядаються як чинники, що спричиняють пошкодження внутрішньоутробного плода та/або можуть порушити плацентарне положення і, зокрема:

- а) удари (поштовхи), вібрація або рух;
- б) обробка вантажів, що спричиняє ризик, особливо спинномозкового характеру;
- в) шум;
- г) іонізуюче випромінювання;
- д) неіонізуюче випромінювання;
- е) сильний холод або спека;
- ж) рухи й пози, ходіння, як усередині, так і поза підприємством, психологічна та фізична перевтома й інші фізичні навантаження, пов'язані з діяльністю працівниць, названих у статті 2 цієї Директиви.

2. Біологічні чинники

Біологічні чинники ризику груп 2, 3 й 4 у рамках визначення статті 2 (d) номерів 2, 3 і 4 Директиви 90/67/ЄЕС, у тій мірі, в якій вони неминуче спричиняють, створюють загрозу здоров'ю вагітних жінок і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини).

3. Хімічні чинники

Здоров'ю вагітних жінок і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини) можуть загрожувати такі хімічні чинники:

- а) речовини, позначені як R40, R45, R46 й R47 у Директиві 67/548/ЄЕС;
- б) хімічні чинники в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС;
- в) ртуть і похідні ртуті;
- г) антимітотичні речовини (антимітотична отрута);
- д) окис вуглецю;
- е) хімічні агенти, відомі небезпекою поглинання шкірою.

B. Процеси

Промислові процеси перераховані в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС.

C. Умови праці

Підземні роботи в шахті.

ДОДАТОК II
НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК АГЕНТІВ ТА УМОВ ПРАЦІ
зазначених у статті 6

A. Вагітні жінки, зазначені в статті 2 (a)

1. Чинники

а) Фізичні чинники.

Робота в гіпербаричній атмосфері, тобто в компресійних камерах та в умовах підводного занурення.

б) Біологічні чинники.

Такі біологічні чинники:

– токсоплазма;

– вірус краснухи,

— якщо вагітні працівниці не мають необхідного захисту від таких агентів на основі імунізації.

в) Хімічні чинники.

Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.

2. Умови праці

Підземні роботи в шахтах.

B. Працівниці, які годують груддю

1. Чинники

а) Хімічні чинники

Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.

б) Умови праці

Підземні роботи в шахтах.

Заява Ради й Комісії щодо статті 11 (3) Директиви
92/85/ЄЕС, включена до протоколу 1608-го засідання Ради
(Люксембург, 19 жовтня 1992 року)

РАДА І КОМІСІЯ заявили про те, що:

«При визначенні рівня допомоги, згаданій у статті 11 (2) (b) і (3), необхідно, через суто технічні причини, зробити посилання на допомогу, яку працівниця одержала б у випадку переривання своєї роботи з причин, пов'язаних зі станом її здоров'я. Таке посилання в жодному разі не має на увазі, що вагітність і народження дитини ототожнюються із хворобою. Національні законодавства у сфері соціального страхування всіх держав передбачають виплату допомоги у випадку невиходу на роботу через хворобу. Зв'язок між такими виплатами в обраному формулюванні має на меті вказати для всіх Держав-членів конкретний фіксований стандарт допомоги з метою визначення мінімальної суми, виплачуваної в якості декретної допомоги. Така допомога, яка виплачується в окремих Державах-членах, і перевищує передбачену цією Директивою, безумовно, зберігається. Це впливає зі статті 1(3) цієї Директиви».

Директива про декретну відпустку

Серед цілей наведеного нижче документу ми особливо маємо відзначити такі (адже саме вони, як центральна ідея, пронизують весь механізм регулювання, запропонований цією Директивою):

створення умов для врівноваження професійного та сімейного життя;

заохочення чоловіків, у тому числі за допомогою таких заходів, як освітні програми, до взяття на себе рівної частини сімейних зобов'язань;

забезпечення кращої організації робочого часу, більшої гнучкості та легшого повернення до професійної діяльності. Маємо звернути увагу: йдеться не про відпустку у зв'язку із вагітністю і пологами (на яку зі зрозумілих причин можуть претендувати тільки жінки), а про відпустку для догляду за дитиною.

Директива ЄС висуває вимогу, відповідно до якої тривалість такої відпустки не може бути меншою ніж три місяці. Максимальною може бути відпустка, якщо її тривалість встановлюється до досягнення дитиною 8 років. Вказаним правом можуть скористатися також особи, які всиновлюють дитину.

Цікавим моментом, який в законодавстві України втілено лише частково, є орієнтованість на різні можливі моделі надання декретної відпустки. Так, вона може надаватися на повний або неповний робочий день, розділеними періодами часу або у формі часового кредиту (пільгового скорочення часу роботи) тощо.

Держава зобов'язана гарантувати, і законодавство України в цій частині повністю відповідає праву ЄС, особі, яка скористалася своїм правом на декретну відпустку, можливість повернутися на своє робоче місце або, якщо це неможливо, на еквіваленте йому.

ДИРЕКТИВА РАДИ 96/34/ЄС

від 3 червня 1996 року

про рамкову угоду щодо декретної відпустки

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Угоду про соціальну політику, Додаток до Протоколу (№ 14) про соціальну політику, Додаток до Договору про заснування Європейського Співтовариства і, зокрема, частину 2 статті 4,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

1. Зважаючи на те, що на основі Протоколу про соціальну політику, Держави-члени, за виключенням Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, що називаються в подальшому „Держави-члени”, маючи бажання дотримуватися напряму, започаткованого Соціальною Хартією 1989 року, уклали між собою Угоду про соціальну політику;

2. Зважаючи на те, що роботодавці і працівники, як соціальні партнери, відповідно до частини 2 статті 4 Угоди про соціальну політику можуть подати спільне прохання про імплементацію угод на рівні Співтовариства шляхом прийняття рішення Ради на пропозицію Комісії;

3. Зважаючи на те, що частина 16 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників щодо рівноправного ставлення до жінок та чоловіків передбачає, між іншим, що «необхідно, крім того, розробити заходи, які б дозволили чоловікам і жінкам більш простим чином урівноважувати свої професійні та родинні обов'язки»;
4. З урахуванням того, що Рада, незважаючи на існування широкої погодженості, не змогла діяти відповідно до пропозиції до Директиви щодо декретних відпусток та відпусток за сімейними обставинами зі змінами від 15 листопада 1984 року;
5. Зважаючи на те, що Комісія відповідно до частини 2 статті 3 Угоди про соціальну політику, проконсультувалася із соціальними партнерами про можливий напрямок діяльності Співтовариства у сфері врівноваження професійного і сімейного життя;
6. Зважаючи на те, що Комісія провела ще одну консультацію із соціальними партнерами щодо змісту розглядуваної пропозиції згідно із частиною 3 статті 3 цієї Угоди;
7. Зважаючи на те, що професійні організації загального характеру (UNICE (Союз конфедерацій промисловців і підприємців Європи), СЕЕР (Європейський центр підприємств з участю держави) і ETUC (Європейська конфедерація профспілок)) з допомогою спільного листа від 5 липня 1995 року повідомили Комісії про своє прагнення започаткувати процес, передбачений статтею 4 вказаної Угоди;
8. Зважаючи на те, що ці професійні організації 14 грудня 1995 року уклали рамкову угоду про декретну відпустку і передали Комісії своє спільне прохання про імплементацію згаданої рамкової угоди через прийняття рішення Ради на пропозицію Комісії відповідно до частини 2 статті 4 цієї угоди;
9. Зважаючи на те, що Рада у своїй Резолюції від 6 грудня 1994 року щодо певних перспектив соціальної політики Європейського Союзу: сприяння економічній та соціальній конвергенції Союзу, запропонувала соціальним партнерам скористатися можливостями укладення угод, з огляду на те, що сформувавши загальне правило, вони стануть ближче до соціальної реальності та соціальних проблем; оскільки члени Європейської Ради, які є сторонами додаткової угоди до Протоколу про соціальну політику висловили у Мадриді своє бажання укласти цю рамкову угоду;
10. Зважаючи на те, що Договірні Сторони висловили своє бажання укласти рамкову угоду для встановлення мінімальних вимог щодо декретної відпустки та відсутності на роботі через надзвичайні обставини, а також для передання Державам-членам або соціальним партнерам визначення умов застосування декретної відпустки з метою врахування стану сімейної політики, що існує у кожній Державі-члені, зокрема, щодо умов надання декретної відпустки та здійснення права на декретну відпустку;
11. Зважаючи на те, що належним актом для виконання цієї рамкової угоди буде відповідно до статті 189 Договору Директива; оскільки, як наслідок, вона покладе на Держави-члени зобов'язання щодо результату, який має бути досягнуто, залишивши при цьому їм вибір форми та засобів;
12. Зважаючи на те, що відповідно до принципу субсидіарності та принципу пропорційності, встановлених в статті 3 Договору, цілі цієї Директиви не можуть бути у належній мірі досягнуті Державами-членами, а тому вони можуть бути досягненні краще на рівні Співтовариства; оскільки ця Директива обмежується мінімальними вимогами

для досягнення вказаних завдань і не виходить за рамки того, що є необхідним для досягнення такої цілі;

13. Зважаючи на те, що Комісія розробила пропозицію до Директиви, беручи до уваги представницький статус договірних сторін, їх повноваження, законність кожного пункту рамкової угоди та дотримання відповідних положень про малі та середні підприємства;

14. Зважаючи на те, що Комісія відповідно до свого Повідомлення від 14 грудня 1993 року про застосування Протоколу про соціальну політику повідомила Європейський Парламент, шляхом надсилання йому тексту рамкової угоди разом з пропозицією до Директиви та викладенням мотивів;

15. Зважаючи на те, що Комісія повідомила також Економічно-соціальний комітет шляхом надсилання йому тексту рамкової угоди разом з пропозицією до Директиви та викладенням мотивів;

16. Зважаючи на те, що частина 2 пункту 4 рамкової угоди звертає увагу на те, що виконання положень цієї Угоди не слугує дієвим приводом для зменшення загального рівня захисту працівників у сфері, яка охоплюється цією Угодою. Це не шкодить праву Держав-членів або роботодавця та працівників приймати з розвитком ситуації інші закони, підзаконні та договірні акти, якщо будуть сприяти дотриманню мінімальних вимог, передбачених цією угодою;

17. Зважаючи на те, що Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників визнає важливість боротьби проти дискримінації в усіх її проявах, зокрема, за ознакою статі, кольору, раси, вірувань та переконань;

18. Зважаючи на те, що у частині 2 статті F Договору Європейського Союзу встановлено, що «Союз повинен дотримуватися основних прав тією мірою, якою це гарантується у Європейській Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, підписаної в Римі 4 листопада 1950 року, тією мірою, якою вони впливають зі спільних конституційних традицій Держав-членів, як основних принципів права Співтовариства»;

19. Зважаючи на те, що Держави-члени можуть довірити роботодавцям та працівникам, на їх спільне прохання, застосування цієї Директиви, за умови, що вони ухваллять усі необхідні положення для постійного гарантування результатів, закріплених цією Директивою;

20. Зважаючи на те, що виконання рамкової угоди сприятиме реалізації цілей, зазначених у статті 1 Угоди про соціальну політику,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

Стаття 1

Виконання рамкової угоди

Метою цієї Директиви є введення в дію рамкової угоди про декретну відпустку, укладену 14 грудня 1995 року між основними міжгалузевими організаціями (UNICE, CEEP і ETUC), що викладена у Додатку.

Стаття 2

Заключні положення

1. Держави-члени повинні до 3 червня 1998 року ввести у дію закони та підзаконні акти (адміністративні положення), що необхідні для виконання положень цієї Директиви або пересвідчитися у тому, що до вказаної дати роботодавці та працівники введуть усі необхідні заходи шляхом укладання угоди, і при цьому Держави-члени вживатимуть усіх необхідних заходів, що дасть їм змогу у будь-який час бути готовими гарантувати результати, встановлені цією Директивою. Про це вони негайно повідомляють Комісію.

1а. Що стосується Сполученого Королівства Великобританії та Північної Ірландії, то дата «3 червня 1998 року», зазначена в частині 1 цієї статті, замінюється на «15 грудня 1999 року».

2. Держави-члени, у разі необхідності врахування певних складностей або імплементації шляхом колективної угоди, можуть мати у своєму розпорядженні додатковий строк – максимум рік.

Про такі обставини вони повинні негайно повідомити Комісію.

3. Ухвалені Державами-членами заходи, зазначені у частині 1, повинні містити посилання на цю Директиву, або супроводжуватися таким посиланням у разі їх офіційного опублікування. Методи здійснення таких посилань встановлюються Державами-членами.

Стаття 3

Цю Директиву адресовано Державам-членам.

ДОДАТОК

РАМКОВА УГОДА ПРО ДЕКРЕТНУ ВІДПУСККУ

ПРЕАМБУЛА

Рамкова угода, що додається, представляє собою домовленість UNICE, СЕЕР і ETUC щодо встановлення мінімальних вимог щодо декретної відпустки та відсутності на роботі через форс-мажорні обставини, як важливий засіб для врівноваження професійного та сімейного життя та підтримання рівних можливостей та рівноправного ставлення до чоловіків та жінок.

Організації UNICE, СЕЕР і ETUC звертаються до Комісії стосовно передачі цієї рамкової угоди на розгляд Ради з метою надання, шляхом прийняття нею Рішення, зобов'язуючого характеру цим мінімальним вимогам в усіх Державах-членах Європейського Співтовариства, за виключенням Сполученого Королівства Великобританії та Північної Ірландії.

1. ЗАГАЛЬНІ МІРКУВАННЯ

1. Беручи до уваги Угоду про соціальну політику, Додаток до Протоколу про соціальну політику, Додаток до Договору про заснування Європейського Співтовариства і, зокрема, частину 4 його статті 3 та частину 2 його статті 4;
2. Зважаючи на те, що частина 2 статті 4 Угоди про соціальну політику передбачає, що угоди, укладені на рівні Співтовариства, на спільне прохання сторін-учасниць, повинні бути імplementовані на основі Рішення Ради, прийнятого на пропозицію Комісії;
3. Зважаючи на те, що Комісія повідомила про свій намір запропонувати на рівні Співтовариства захід для врівноваження професійного та сімейного життя;
4. Зважаючи на те, що Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників у частині 16 щодо рівного ставлення до жінок та чоловіків передбачає розроблення заходів, які б дозволили чоловікам та жінкам врівноважити їхні професійні та родинні обов'язки;
5. Зважаючи на те, що Резолюція Ради від 6 грудня 1994 року визнає, що ефективна політика рівних можливостей передбачає загальну та інтегровану стратегію, яка б дозволила забезпечити кращу організацію робочого часу, більшу гнучкість та легше повернення до професійної діяльності, а також відмічає важливу роль соціальних партнерів у цій сфері та у пропонуванні чоловікам та жінкам можливості врівноважити їхню професійну відповідальність по відношенню до сімейних обов'язків;
6. Зважаючи на те, що заходи для врівноваження професійного та сімейного життя повинні заохочувати введення нових гнучких способів організації роботи та часу, - більш пристосованих до мінливих потреб суспільства й таких, що мають враховувати потреби як підприємств, так і працівників;
7. Зважаючи на те, що сімейна політика має розглядатися у контексті демографічних змін, наслідків старіння населення, зближення між поколіннями та підвищення участі жінок в активній діяльності;
8. Зважаючи на те, що чоловіків необхідно заохотити взяти на себе рівну частину сімейних зобов'язань, наприклад за допомогою програм поширення обізнаності їх можна заохотити можливістю взяти декретну відпустку;
9. Зважаючи на те, що ця Угода є рамковою угодою, що встановлює мінімальні вимоги та положення про декретну відпустку, яка відрізняється від відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, а також про вихідні дні через надзвичайні обставини і апелює до Держав-членів або соціальних партнерів для встановлення умов доступу та більш детальних правил застосування з метою врахування специфіки кожної Держави-члена;
10. Зважаючи на те, що Держави-члени повинні передбачити збереження прав на виплату грошової допомоги, що надається в якості медичного страхування протягом мінімального періоду декретної відпустки;
11. Зважаючи на те, що Держави-члени також, за належних національних умов та бюджетного становища, повинні сприяти збереженню права на виплату соціального страхування протягом мінімального періоду декретної відпустки;

12. Зважаючи на те, що ця угода враховує необхідність покращити вимоги щодо соціальної політики, сприяти економічній конкуренції у Співтоваристві та уникати обмежень адміністративного, фінансового і юридичного характеру, які перешкоджають створенню та розвитку малих і середніх підприємств;

13. Зважаючи на те, що роботодавці та працівники перебувають у кращому положенні для віднайдення рішень із забезпечення потреб роботодавців та працівників і оскільки внаслідок цього їм повинна бути надана окрема роль у застосуванні цієї угоди,

СТОРОНИ-УЧАСНИЦІ УКЛАПЮ ЦЮ УГОДУ:

II. ЗМІСТ

Стаття 1

Мета та сфера застосування

1. Ця угода встановлює мінімальні вимоги, метою яких є сприяння врівноваженню професійних та батьківських обов'язків працюючих батьків.

2. Ця угода застосовується до усіх працівників, чоловіків та жінок, які мають контракт або перебувають у трудових відносинах, визначених законодавством, колективними угодами або діючою у Державах-членах практикою.

Стаття 2

Декретна відпустка

1. В силу цієї Угоди і без шкоди пункту 2.2 працівникам (чоловікам та жінкам) надається індивідуальне право на декретну відпустку у зв'язку з народженням або усиновленням дитини для надання можливості догляду за нею протягом щонайменш трьох місяців і до досягнення нею визначеного віку, що може тривати до восьми років, конкретний період визначається Державами-членами та/або роботодавцями та працівниками.

2. Для встановлення рівності можливостей та ставлення до чоловіків і жінок, сторони-учасниці цієї угоди вважають, що право на декретну відпустку, передбачене в пункті 2.1, повинне надаватися без права його передачі.

3. Умови доступу та детальні правила щодо застосування декретної відпустки визначаються законодавством або колективними угодами Держав-членів, доки виконуються мінімальні вимоги цієї угоди. Держави-члени або роботодавці та працівники можуть, зокрема:

а) визначати, чи надається декретна відпустка на повний або неповний робочий день, розділними періодами часу або у формі часового кредиту (пільгового скорочення часу роботи);

б) запровадити право на отримання декретної відпустки залежно від періоду роботи або робочого стажу, яка не може бути більшою за один рік;

- с) пристосувати умови доступу та детальні правила застосування декретної відпустки до спеціальних умов процесу адаптації;
- д) визначити строки для повідомлення працівником роботодавця про свій намір реалізувати своє право на декретну відпустку з метою визначення початку та завершення періоду відпустки;
- е) визначити обставини, за яких роботодавець, попередньо провівши консультації згідно із законодавством, колективними угодами та практикою, має право перенести на більш пізній строк надання декретної відпустки через поважні підстави, що стосуються функціонування підприємства (наприклад, якщо на роботу сезонного характеру немає можливості знайти замісника на період, зазначений в повідомленні, або якщо значна частина працівників одночасно заявили про надання їм декретної відпустки, або у разі виконання особливої функції, що має стратегічне значення). Будь-які питання, що постають при застосуванні даного положення, вирішуються відповідно до національного законодавства, колективних договорів та практики;
- ф) на додаток до частини е), дозволяти можливість спеціальних домовленостей для того, щоб відповідати функціональним та організаційним вимогам малих підприємств.
4. З метою гарантування можливості для працівників реалізувати своє право на декретну відпустку Держави-члени або роботодавці та працівники відповідно до законодавства, колективних угод та національних звичаїв вживають необхідні заходи для захисту працівників від звільнення після подання ними заяви про надання декретної відпустки або виходу у неї.
5. Після завершення декретної відпустки працівнику має бути гарантовано право повернутися на ту саму посаду, а у разі неможливості, - рівнозначну або схожу посаду відповідно до свого контракту або трудових відносин.
6. Права, набуті або ті, що набуваються працівником на момент початку декретної відпустки повинні без змін зберігатися за ним до закінчення декретної відпустки. Після завершення декретної відпустки всі ці права, включаючи зміни, що впливають із законодавства, колективних угод або практики, повинні також застосовуватися.
7. Держави-члени або соціальні партнери визначають режим контракту або трудових відносин на період декретної відпустки.
8. Усі питання соціального страхування, пов'язані з цією угодою, повинні бути вивчені та визначені Державами-членами відповідно до національного законодавства, враховуючи важливість нерозривності прав на виплати із соціального страхування.

Стаття 3

Відсутність на роботі через форс-мажорні обставини

1. Держави-члени або роботодавці та працівники відповідно до національного законодавства, колективних угод або практики вживають заходи, що гарантують працівникам можливість бути відсутніми на роботі у випадку настання надзвичайних обставин у невідкладних справах сімейного характеру, пов'язаних з хворобою або нещасним випадком, що вимагають безпосередньої присутності працівника.

2. Держави-члени або роботодавці та працівники можуть визначити умови і детальні правила застосування пункту 3.1 та обмежити вказане право на період до одного року або залежно від обставини.

Стаття 4

Заключні положення

1. Держави-члени можуть зберегти або ввести більш сприятливі положення, ніж ті, що передбачені цією Угодою.

2. Застосування положень цієї Угоди не виступає належним обґрунтуванням для зменшення загального рівня захисту працівників у сфері, що охоплюється цією Угодою, та не виключає права Держав-членів або роботодавців та працівників, у разі зміни обставин, приймати інші закони, підзаконні або договірні акти у разі дотримання мінімальних вимог, передбачених цією Угодою.

3. Ця Угода не заперечує права роботодавців та працівників укладати на відповідному рівні, включаючи європейський, угоди щодо адаптації або доповнення її положень з метою врахування окремих обставин.

4. Держави-члени ухвалюють закони та підзаконні акти (адміністративні положення), необхідні для виконання цього Рішення Ради у дворічний термін з моменту його ухвалення, або повинні гарантувати, що роботодавці та працівники встановлять необхідні положення шляхом укладання угоди до завершення вказаного строку. Держави-члени, у разі необхідності врахування окремих складностей або у разі імплементації шляхом укладання колективної угоди, мають у своєму розпорядженні щонайбільше один додатковий рік на виконання цього Рішення.

5. Притягнення до відповідальності та вирішення спорів і розгляд позовів, що впливають із застосування Угоди, вирішуються відповідно до національного законодавства, колективних угод та практики.

6. Без шкоди відповідним функціям Комісії, національних судів та Європейського Суду усі справи щодо тлумачення цієї Угоди на європейському рівні, в першу чергу, передаються Комісією сторонам-учасникам, які виносять відповідний висновок.

7. На запит однієї зі сторін Угоди сторони-учасниці переглядають застосування цієї Угоди через п'ять років з дати Рішення Ради.

Вчинено в Брюсселі 14 грудня 1995 року.

Підписи

Справа про умови, за яких батько дитини має право на декретну відпустку

<...>

19. Відповідно до матеріалів справи пан Бетріу є найманою особою, що підпадає під дію загальної системи соціального страхування, що є частиною загальнодержавної іспанської системи соціального забезпечення. Пані Макарена Олле є самозайнятою особою, діяльність якої пов'язана із представництвом інтересів клієнтів в суді у випадках, передбачених законом.

20. Коли події, що розглядаються у справі, мали місце, пані Олле мала вибір – користуватися спеціальною схемою страхування, що є частитною державної системи соціального забезпечення, як самозайнята особа чи, як юрист, бути частиною системи спільного адвокатського страхування, яка є незалежною, відокремленою від державної, системою соціального забезпечення. Державна система страхування для самозайнятих осіб передбачає відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, на відміну від спільного адвокатського страхування, яке встановлює тільки виплату допомоги. Пані Олле обрала для себе систему спільного страхування.

21. Після народження сина 20 квітня 2004 року пан Бетріу подав заявку на отримання соціальної допомоги, передбаченої Законом про соціальний захист з метою компенсації втрати доходу тим із батьків, хто призупиняє свою трудову діяльність для догляду за дитиною. Заявка пана Бетріу стосувалася 10-тижневого періоду, який слідує після спливу 6-тижневої відпустки, що в обов'язковому порядку надається матерям відповідно до ст. 48 Трудового статуту.

22. В рішеннях від 28 липня і 8 серпня 2004 року пану Бетріу було відмовлено в наданні соціальної допомоги на тій підставі, що згідно зі ст. 133 Закону про соціальний захист у взаємозв'язку зі ст. 48 Трудового статуту право на відпустку є правом матерів, що забезпечується державною системою соціального страхування. Крім того, у світлі біологічного батьківства, має також враховуватися, що батько не має власного автономного права на відпустку, незалежного від права матері. В нього є тільки те право, яке є похідним від права матері. В розглядуваній справі на пані Олле не поширюється державна система соціального захисту, а отже вона не має права на відповідну декретну відпустку. Це означає, що пан Бетріу також не може скористатися такою відпусткою або, відповідно, соціальною допомогою, що надається разом із нею.

23. Паном Бетріу було подано позов про оскарження рішення щодо відмови у наданні йому допомоги у зв'язку із народженням дитини. Він аргументував позов тим, що, серед іншого, було порушено його право на рівне ставлення, оскільки у разі усиновлення дитини, молодшої 6 років, ст. 48 Трудового статуту гарантує кожному із батьків право на декретну відпустку.

24. Під час провадження за цією справою перед Конституційним Судом було поставлено питання щодо відповідності ст. 48 Трудового статуту Конституції Іспанії.

25. Рішенням від 19 травня 2011 р. Конституційний Суд підтвердив конституційність ст. 48 Трудового статуту, у тому числі її відповідність ст. 14 Конституції Іспанії, яка проголошує рівність кожного перед законом, ст. 39, що гарантує захист сім'ї та дітям, а також ст. 41, яка присвячена соціальному страхуванню.

26. Однак окремо було поставлено питання щодо відповідності ст. 48 Трудового статуту праву Європейського Союзу.

27. У зв'язку із цим судом було підкреслено, що ст. 48 Трудового статуту передбачає обов'язкове надання матері 6-тижневої відпустки після пологів. Це той період, протягом якого батько не може скористатися своїм правом на декретну відпустку, і така різниця у ставленні до матері і до батька, що не є предметом судового оскарження в даному спорі, виправдана необхідністю надання особливого захисту матері у зв'язку із народженням нею дитини.

28. В той же час, щодо 10-тижневого періоду, який слідує після спливу перших 6 тижнів після народження дитини, упродовж яких виключно матері надається обов'язкова відпустка, незважаючи на те, що батько і мати, що мають трудову зайнятість, перебувають у порівнюваних умовах, ставлення до них є різним, оскільки право батька на декретну відпустку трактується як похідне від права матері на неї. На думку суду, такий 10-тижневий період слід розуміти як відпустку по догляду за дитиною, захід, який спрямований на те, щоб примирити необхідність роботи і потреби сімейного життя. А от біологічний факт вагітності і пологів, який пов'язано лише із жінкою, зумовлює надання 6-тижневої відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, на яку може претендувати тільки жінка. Отже, і мати, і батько дитини, без проведення будь-якої різниці між ними, повинні мати можливість взяти відпустку, питання про яку стало предметом цього судового провадження, якщо вони обидва мають трудову зайнятість.

29. Крім того, ст. 48 Трудового статуту виходить із різного правового регулювання щодо біологічних батьків й батьків-усиновлювачів. У випадку усиновлення дитини ця стаття дозволяє і батькові, і матері домовитися між собою про період відпустки для догляду за дитиною, не надаючи жодної переваги матері в користуванні цим правом. Таким чином, у випадку усиновлення дитини працюючий батько, соціальний захист якого гарантовано державної соціальною системою, може взяти декретну відпустку повної тривалості й отримати відповідну допомогу, навіть якщо мати дитини не захищена з боку державної соціальної системи. Одночасно із цим, якщо йдеться про біологічного батька дитини, то у випадку, якщо мати не є учасником державної соціальної системи, батько такими ж правами скористатися не може.

30. Враховуючи наведені обставини, суд вирішив призупинити провадження і передати на розгляд Суду Справедливості такі питання:

(1) Чи суперечать Директиві 76/207 і Директиві 96/34 положення національного законодавства, зокрема ст. 48 Трудового статуту, відповідно до яких у разі народження дитини – після спливу 6-тижневого строку з моменту народження, а також за винятком випадків, коли є ризик для здобов'я матері – первісним і самостійним суб'єктом права на декретну відпустку є працююча мати, а працюючий батько має тільки вторинне право на декретну відпустку, яким він зможе скористатися, тільки якщо мати, по-перше, є працюючою особою і, по-друге, погоджується із наданням декретної відпустки батьку?

(2) Чи суперечать принципу рівного ставлення, який забороняє будь-яку дискримінацію за ознакою статі, положення національного законодавства, зокрема ст. 48 Трудового статуту, що визначають пріоритетне право матері, ане батька – навіть після спливу 6-тижневого строку після народження і за відсутності ризику для здоров'я матері – на призупинення трудової діяльності й повернення на ту ж саму роботу з виплатою соціальної допомоги, що означає, що право взяти декретну відпустку чоловіком повністю залежить від волевиявлення матері дитини?

(3) Чи суперечать принципу рівного ставлення, який забороняє дискримінацію, положення національного законодавства, зокрема ст. 48 Трудового статуту, які визначають працюючого батька суб'єктом права на призупинення трудової діяльності й повернення потім на місце своєї роботи, а також на отримання соціальної допомоги, у разі усиновлення дитини, однак не надають аналогічних правових можливостей для батька у разі народження його біологічної дитини, ставлячи в залежність його права від волевиявлення матері дитини?

<...> Розгляд поставлених питань

Перше і друге питання

Попередні зауваження <...>

44. В аспекті питань, які було поставлено, необхідним є звернення також до Директиви 92/85 про запровадження заходів із заохочення вдосконалень у галузі безпеки праці і охорони здоров'я вагітних працівників і працівників, які нещодавно народили або годують груддю, яка має бути взята до уваги, незважаючи на те, що прямо не згадується.

45. Питання відпустки постає у зв'язку із народженням дитини. Стаття 8 Директиви 92/85 гарантує право для жінок на безперервну декретну відпустку на строк не менший за 14 тижнів, яка надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики. При цьому, національне законодавство може надавати жінкам відпустку більше ніж 14 тижнів, однак це не означає того, що така відпустка має розглядатися безвідносно ст. 8 Директиви 92/85.

<...>

Розгляд по суті

48. Відповідно до прецедентної практики Суду право на відпустку, яке гарантується вагітним жінкам, що працюють, має розглядатися як особливо важливий механізм захисту в сфері трудового права. Законодавчий орган ЄС виходить із того, що суттєві зміни в умовах життя в період, що складає не менше ніж 14 тижнів і охоплює час до і після пологів, виступають правомірною підставою для того, щоб жінка могла призупинити свою трудову діяльність, і ані державно-владні структури, ані роботодавці не можуть ставити під сумнів вказане право.

49. Вагітні працівниці і працівниці, які нещодавно народили, перебувають в особливо уразливому становищі, що робить необхідним гарантувати право на відпустку у зв'язку із вагітністю і пологами, яку не можна порівнювати із відпусткою, пов'язаною із хворобою чоловіка або жінки.

50. Відпустка у зв'язку із вагітністю і пологами, яка також гарантує жінці виплату відповідної соціальної допомоги, має своїм призначенням, перш за все, захист біологічного стану жінки упродовж, а також після вагітності, і, по-друге, охорону

особливих відносин між жінкою і її дитиною протягом періоду, який слідує після пологів, шляхом попередження ситуації, коли жінка змушена долати численні тяготи через необхідність пошуку роботи.

<...>

52. Стаття 8 Директиви 92/85 передбачає, що Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниця, за визначенням статті 2, мала право на безперервну декретну відпустку на строк не менший за 14 тижнів, який надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

53. В розглядуваній справі ст. 48 Трудового статуту, гарантуючи відпустку тривалістю 16 тижнів, надає матері більші гарантії, ніж той мінімум, який передбачено ст. 8 Директиви 92/85.

54. Згідно із частиною 2 ст. 8 Директиви 92/85 декретна відпустка має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше, як два тижні, яка надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

55. Стаття 48 Трудового статуту, яка передбачає обов'язкову 6-тижневу відпустку для матері відразу після народження дитини, також йде далі наведеної мінімальної вимоги.

56. Слід також додати, як свідчить прецедента практика, згадувана вище, право жінки призупинити свою трудову діяльність на період, як мінімум, 14 тижнів, який передує та слідує за пологами, не може бути поставлено під питання владними структурами і роботодавцем. Відповідно, декретна відпустка, передбачена в ст. 8 Директиви 92/85, не може бути відібрана в матері проти її волі для того, щоб бути призначеною в цілому або в певній частині батькові дитини.

57. В той же час, відповідно до прецедентної практики Суду, хоча держави-члени зобов'язані відповідно до ст. 8 Директиви 92/85 прийняти всі необхідні заходи для забезпечення того, щоб працюючі жінки мали право на декретну відпустку тривалістю не менше ніж 14 тижнів, такі жінки мають право відмовитися від такої відпустки за винятком 2 тижнів відпустки, яку передбачено в ч. 2 ст. 8 Директиви 92/85.

58. Відповідно, Директива 92/85 не перешкоджає тому, щоб мати дитини, яка має статус працевлаштованої особи, прийняла рішення щодо використання батьком дитини, який має такий самий статус, повністю або частково відпустки в період, який слідує після періоду використання обов'язкової для матері відпустки.

59. Ця директива також не виключає того, щоб батько міг скористатися відпусткою в ситуації, коли мати є самозайнятою особою і не є найманою особою, а також тоді, коли мати робить вибір не на користь державної системи соціального забезпечення, яка гарантує таку відпустку. Така ситуація не підпадає під дію Директиви 92/85, яка охоплює тільки вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують груддю, і які працюють за наймом.

60. Що стосується Директиви 76/207, то норми, з приводу яких виникли питання в цій справі, передбачають різне правове регулювання на підставі статі, у

розумінні ст. 2 цієї директиви, а саме по-різному врегульовують відносини, залежно від того, хто виступає їх суб'єктом – мати зі статусом найманої особи чи батько із аналогічним статусом. Названі норми передбачають право на відпустку для матері дитини, яка є найманою особою, а для батька, який також є найманою особою, таке право ставиться в залежність від того, чи дозволяє йому мати дитини скористатися повністю або частково такої відпусткою, навіть якщо повернення матері до роботи не становить ризику для її здоров'я.

61. Щодо обґрунтування такої різниці у ставленні, то ст. 2 Директиви 76/207 передбачає, що ця директива не зачіпає приписів, спрямованих на захист жінок, зокрема, у зв'язку із вагітністю і материнством.

<...>

62. З приводу цього Суд неодноразово визнавав, що, визнавши за Державами-членами право зберігати або вводити нові положення, спрямовані на захист жінок у зв'язку із вагітністю і материнством, ст. 2 Директиви 76/207 визнала правомірність з точки зору принципу рівного ставлення до представників різної статі, по-перше, захист жінок з огляду на біологічний стан вагітності та після неї, і, по-друге, захист особливого зв'язку між жінкою і її дитиною в особливий період після пологів.

66. В світлі всього викладеного вище, відповідь на перше і друге питання, як це слідує із положень Директиви 92/85 і Директиви 76/207, має ґрунтуватися на розумінні того, що вказані директиви не забороняють застосування національних положень, згідно із якими батько дитини, який є найманою особою, вправі за згодою матері дитини, яка також є найманою особою, скористатися декретною відпусткою в період після спливу 6 тижнів з дня народження дитини, протягом яких матері в обов'язковому порядку надається відпустка. В той же час, батько, який є найманою особою, не може скористатися декретною відпусткою, якщо мати дитини не є найманою особою і не охоплюється дією державної системи соціального забезпечення.

<...>

Третє питання

67. Щодо третього питання, яке ставить національний суд, то воно полягає в тому, чи має принцип рівного ставлення, закріплений в праві ЄС, розумітися як такий, що виключає можливість дії національних приписів, відповідно до яких наймана особа, яка всиновлює дитину, має право на декретну відпустку, навіть якщо мати такої усиновленої дитини не є найманою особою, в той час як батько своєї рідної дитини може отримати таку відпустку тільки за умови, що мати також є найманою особою?

<...>

71. У розглядуваному випадку третє питання стосується застосовності принципу рівного ставлення, який закріплено в праві ЄС, щодо біологічного батька і батька усиновленої дитини в аспекті їх права на декретну відпустку, передбаченого ст. 48 Трудового статуту.

72. Однак, має бути підкреслено, що законодавство, з приводу якого виник спір, не охоплюється дією права ЄС.

73. Як зазначив головний адвокат у справі в своїй окремій думці, на момент, коли події, що розглядаються в цій справі, мали місце, жодне положення права ЄС, у тому числі жодна директива ЄС чи будь-який інший припис права ЄС, не стосувалося питання дискримінації у ставленні до біологічного батька і батька усиновленої дитини.

<...>

На підставі викладеного вище, Суд вирішив:

Директива 92/85 від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують і Директива 76/207 від 9 лютого 1976 року про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості, доступі до професійного навчання і можливостей бути підвищеним, а також щодо умов праці мають тлумачитися як такі, що не виключають національних приписів, які передбачають, що батько дитини, який є найманною особою, вправі, за згодою матері, яка також є найманною особою, взяти декретну відпустку в період, наступний за періодом тривалістю 6 тижнів після пологів, на який матері надається обов'язкова відпустка. Виняток становлять випадки, коли є загроза для здоров'я жінки. На відміну від цього батько дитини, який є найманною особою, не наділений правом на таку відпустку, якщо мати дитини не є найманною особою і не охоплюється державною системою соціального захисту.

Рішення Суду від 19 вересня 2013 року у справі C-5/12

Справа про право особи, яка скористалася правом на декретну відпустку, повернутися на своє місце роботи

<...>

15. Пані Ріжніц 14 листопада 2005 року було призначено на посаду головного радника Юридичного підрозділу Адміністративного департаменту.

16. У 2006 році пані Ріжніц пройшла щорічну професійну як державний посадовець з метою визначення якості її роботи і визначення її професійного розвитку («професійна атестація»). Оцінка проводилася за п'ятьма критеріями, кожен із яких включав ще декілька субкритеріїв. За результатами оцінки за кожним із критеріїв давалася підсумкова оцінка.

17. Пані Ріжніц перебувала в декретній відпустці з 14 листопада 2007 року по 6 травня 2009 року.

18. У 2009 році посаду головного радника Юридичного підрозділу Адміністративного департаменту було скорочено.

19. Для того, щоб визначити, кого із службовців зачіпатиме це скорочення, було здійснено оцінку результативності роботи й кваліфікації чотирьох співробітників, серед яких і пані Ріжніц. Оцінка здійснювалася за однаковою шкалою із використанням восьми критеріїв. Порівняно із атестацією 2006 року три критерія були новими.

20. Двоє з посадовців, чоловік і жінка, яких не було звільнено, проходили атестацію за період з 1 лютого 2008 року по 26 лютого 2009 року.

21. Пані Ріжніц та інший працівник, який також скористався декретною відпусткою, були атестовані на підставі останньої щорічної оцінки, яку вони проходили перед тим, як взяти відпустку. Пані Ріжніц, яка отримала більш низьку загальну оцінку, аніж вона мала за результатами атестації 2006 року, зайняла останнє місце в рейтингу. Інша жінка, яка також скористалася декретною відпусткою, отримала більш високу оцінку, яка була такою ж, як і оцінка працівників, яких не було звільнено.

22. Відповідно, 7 травня 2009 року адміністрація повідомила пані Ріжніц, що трудова угода з нею розривається через скорочення посади, яку вона займала. Одночасно із цим їй було запропоновано іншу посаду – страшеного ради в Департаменті інформаційних систем. Пані Ріжніц відразу погодилась на пропозицію.

23. 18 травня 2009 року у зв'язку із фінансовими труднощами адміністрацією було прийнято рішення про прийняття нових заходів економії.

24. 26 травня 2009 року пані Ріжніц було повідомлено, що її посада в Департаменті інформаційних систем скорочується, у зв'язку із чим трудовий договір із нею розривається.

25. Пані Ріжніц було подано позов до суду на дії адміністрації.

<...>

26. 20 грудня 2010 року суд відмовив у задоволенні позову.

27. Рішення суду базувалося на тому, що, по-перше, кваліфікація пані Ріжніц була оцінена, виходячи із результатів атестації. По-друге, адміністрація діяла законно, оскільки запропонувала пані Ріжніц іншу посаду, коли вона повернулася на роботу з декретної відпустки. На той момент ще не було відомо, що вказана посада буде згодом також скорочена.

28. Пані Ріжніц подала скаргу до Верховного Суду. Вона стверджувала, що, серед іншого, відповідно до законодавства ЄС працівниці, які беруть декретну відпустку, мають право після її завершення повернутися на свою посаду або на еквівалентну їй. Відповідно, роботодавець мав або залишити її на тій самій посаді або перевести на іншу аналогічну. Суд, на думку пані Ріжніц, неправильно виходив із неправильного розуміння принципу недискримінації, вважаючи, що працівники, які перебували на роботі, і працівники, які знаходились в декретній відпустці, можуть атестовуватись на підставі різних принципів.

29. Верховний Суд вирішив призупинити розгляд справи і поставити перед Судом ЄС такі питання:

«1. Чи мають положення Директиви 76/207 й Базової угоди про декретну відпустку розумітися як такі, що не допускають будь-яких дій роботодавця (в тому числі проведення атестації працівниці в момент її відсутності на роботі), які можуть призвести до втрати працівницею, яка перебуває в декретній відпустці, її роботи після повернення з відпустки?»

2. Чи буде відповідь на перше питання враховувати те, що через складну економічну ситуацію в державі в усіх державних структурах пройшли скорочення і посада, яку займала відповідач, також було скорочено?

3. Чи має атестація кваліфікації працівниці, яка базується на останніх показниках її роботи, зафіксованих до її декретної відпустки, розцінюватися як непряма дискримінація, оскільки атестація працівників, що продовжили активну зайнятість (й у тому числі мали можливість отримати певні заохочення в роботі), здійснюється на підставі вже інших критеріїв?»

Розгляд поставлених питань

30. Усі три питання, які ставить національний суд і які, як вбачається, доцільно розглянути разом, зводяться до того, чи мають Директива 76/207 і Рамкова угода про декретну відпустку тлумачитися як такі, що виключають можливість:

– ситуації, коли в наслідок атестації працівників, яка проводиться з метою скорочення окремих посад державних службовців через економічну ситуацію в державі, працівниця, яка скористалася правом на декретну відпустку, атестується в період її відсутності на роботі на підставі показників останньої атестації, яку вона проходила до свого декрету, але із застосуванням до цих показників нових критеріїв оцінки, в той час як працівники, що продовжили в цей період активну зайнятість, оцінюються, виходячи із показників їх роботи за останній минулий період, і

– ситуації, коли працівниця, яку було переведено на іншу посаду наприкінці її декретної відпустки, згодом звільняється з роботи у зв'язку зі скороченням такої посади.

31. Як впливає з преамбули Рамкової угоди про декретну відпустку і параграф 5 загальних зауважень до неї, Рамкова угода передбачає зобов'язання в сфері управління і праці, яке полягає у застосуванні заходів, шляхом введення мінімальних вимог, щодо забезпечення рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок, у тому числі шляхом надання їм можливості поєднувати свої професійні обов'язки із сімейними.

32. З цією метою Рамкова угода надає особам, які стали батьками, право взяти перерив в роботі для того, щоб присвятити себе сімейним обов'язкам, гарантуючи при цьому їм впевненість, що вони зможуть повернутися на ту ж роботу після завершення відпустки. <...>

33. Доцільно розпочати з того, чи може роботодавець, під приводом необхідності скорочення відповідної посади, проводити атестацію працівника, який перебуває в декретній відпустці.

34. Як зазначено в п. 2.4 Рамкової угоди, працівники мають бути захищені від звільнення через те, що заявляють про своє бажання піти в декретну відпустку або перебувають в ній. Такий захист має існувати на рівні національного права, колективних угод або практики.

35. Це означає, що роботодавцю не заборонено звільняти працівника, який перебуває в декретній відпустці, за умови, що звільнення не відбувається через те, що працівник заявив про своє бажання скористатися такою відпусткою або взяв її.

36. Відповідно, Рамкова угода не виключає ситуації, коли роботодавець через необхідність скоротити посаду проводить атестацію працівника, який скористався правом на декретну відпустку, з метою переведення такого працівника на таку ж або схожу посаду. Це також є правомірним в ситуації, коли роботодавець скорочує кількість працівників в усіх державних установах через економічно складну ситуацію. Роботодавець має право реорганізувати свої підрозділи з метою забезпечення більш ефективного управління своєю організацією за умов дотримання приписів права ЄС.

37. По-друге, також має бути розглянуто, що не порушувала атестація працівниці, яка перебувала в декретній відпустці, принцип недискримінації.

38. Слід взяти до уваги, що п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 забороняє дискримінацію за ознакою статі щодо умов роботи, у тому числі умов, які застосовують до працівника, який перебував у декретній відпустці і повертається на роботу.

39. Суд неодноразово підкреслював, що непряма дискримінація має місце там, де передбачені національним законодавством заходи, хоча й сформульовані в нейтральних термінах, діють на шкоду жінкам більшою мірою, ніж чоловікам.

40. Крім того, як зазначав Суд в одній із попередніх справ (справа С-333/97, параграф 35), жінки беруть декретну відпустку набагато частіше, ніж чоловіки. Відповідно, жінки набагато більше страждають від тих заходів, з приводу яких національним судом було поставлено питання.

41. Відповідно, для того, щоб запобігти будь-якої дискримінації і забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків, методика проведення атестації не повинна ставити працівників, які взяли декретну відпустку, в менш сприятливу ситуацію порівняно із працівниками, які таку відпустку не брали.

42. В справі, що розглядається, роботодавець здійснював атестацію, орієнтуючись на період роботи відсутнього працівника, який передував його виходу в декретну відпустку. Хоча атестація працівників на підставі двох різних періодів роботи не є ідеальним рішенням, тим не менше, вона є допустимою, враховуючи, що працівники, які перебувають в декретній відпустці, були відсутніми на роботі протягом періоду, за який проводиться атестація, але за умови, що використовувані під час атестації критерії оцінки не ставлять таких працівників в невігідне для них становище.

43. Для того, щоб не поставити працівників, які взяли декретну відпустку, в таке невігідне для них становище, атестація має відповідати певному набору вимог. Серед них – вона має охоплювати всіх працівників, яких може зачипити скорочення посади. Крім того, така атестація має базуватися на критеріях, які є абсолютно ідентичними тим критеріям, які застосовуються до працівників під час їх активної трудової діяльності. Відповідні критерії не повинні вимагати особистої присутності працівника, який перебував в декретній відпустці, тобто умови, яку такий працівник не може виконати.

44. в розглядуваному випадку п'ять критеріїв, на яких базувалася атестація 2006 року, лише частково перебивають критерії, які використовувались під час атестації 2009 року. Крім того, атестація 2006 і атестація 2009 років мали різну мету: якщо

перша була спрямована на оцінку якості роботи й сприяння професійному розвитку працівників, то друга проводилась через необхідність скоротити посаду.

45. За цих обставин суду необхідно з'ясувати, по-перше, чи не здійснювалась атестація 2009 року в такий спосіб, коли загальна оцінка, яку було надано пані Ріжніц, використовувала критерій, якому вона не могла задовольняти через свою відсутність на роботі. І по-друге, чи було використано результати атестації 2006 року об'єктивно під час атестації 2009 року.

46. Крім того, в своєму третьому питанні суд посилається на той факт, що здійснення активної трудової діяльності дозволило службовцям підвищити свій професійний рівень. Уряд Нідерландів в цьому аспекті зазначає, що пані Ріжніц, яка була позбавлена можливості покращити свою роботу, опинилася в несприятливому для неї становищі порівняно із колегами, які не перебували в декретній відпустці.

<...>

49. Також слід перевірити, чи була у роботодавця пані Ріжніц можливість перевести її на іншу посаду за результатами атестації 2009 року.

50. Відповідно до п. 2.5 Рамкової угоди про декретну відпустку після завершення декретної відпустки працівник має право повернутися на ту саму або схожу посаду.

51. Тому суд має визначити, чи дійсно у роботодавця в розглядуваному випадку не було можливості забезпечити повернення пані Ріжніц на ту саму посаду, і якщо такої можливості дійсно не було, чи була посада, яка їй була запропонована замість старої, близькою чи еквівалентною старій посаді.

52. Пані Ріжніц, зокрема, стверджувала, що роботодавець був поінформований про структурні перетворення, які готовалися, щодо підрозділу інформаційних систем, в якому їй було запропоновано посаду, а тому вона не могла вважатися еквівалентною посаді, яку раніше займала пані Ріжніц.

53. Якщо це дійсно так, то є очевидним, що подібний сценарій, спрямований на позбавлення пані Ріжніц гарантованих їй прав, не є прийнятним.

54. Роботодавець не може нівелювати право працівника, який взяв декретну відпустку, бути прийнятим на відповідну посаду після її завершення шляхом пропозиції зайняти посаду, яку планується скоротити.

<...>

56. В світлі викладеного вище, відповідь на поставлені питання полягає в тому, що Директива 76/207 в умовах, коли число жінок, які користуються правом на декретну відпустку, значно перевищує кількість чоловіків, що використовують аналогічне право, і це може бути перевірено національним судом, а також Рамкова угода, що становить додаток до Директиви 96/34, мають розумітися як такі, що не допускають:

– ситуації, коли під час атестації працівників, що проводиться з метою скорочення посад через економічні складнощі, працівник, який скористався правом на декретну відпустку, оцінюється в період своєї відсутності на роботі на основі критеріїв, які ставлять його або її в менш сприятливе положення порівняно із працівниками, які в декретній відпустці не перебували. Для того, щоб пересвідчитися в тому, чи мала міс-

це така поведінка в розглядуваній справі, національний суд має впевнитися, що атестація проводилася щодо всіх працівників, яких могло зачепити скорочення посади, що вона базувалася на однакових критеріях; а також в тому, що застосування цих критеріїв не вимагали особистою присутності працівника, який перебуває в декретній відпустці;

– ситуації, коли з працівницею, яку було переведено на іншу посаду після її виходу з декретної відпустки за результатами атестації, розривається трудовий договір через скорочення такої посади. Національний суд має з'ясувати, чи дійсно у роботодавця не було можливості забезпечити працівниці можливість повернутися на свою попередню посаду і, якщо так, чи дійсно роботодавець не знав на момент пропозиції зайняти нову посаду про те, що її також буде скорочено.

Рішення від 20 червня 2013 року у справі C-7/12

Директива щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності

Основною метою документа, який наводиться, є усунення існуючої і попередження можливої дискримінації у сфері зайнятості на підставі належності особи до певної расової або етнічної групи, національної меншини.

В Україні ст. 24 Конституції передбачає, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Кодекс законів про працю, в свою чергу, гарантує рівність трудових прав незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин (ст. 21 КЗпП). Крім того, окремо обумовлюються гарантії, що мають захистити працівника від дискримінації, при укладенні, зміні та припиненні трудового договору (ст. 22 КЗпП), передбачено заборону вимагати при укладенні трудового договору від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх національну приналежність, походження (ст. 25 КЗпП).

В Україні також діє Закон «Про національні меншини в Україні» від 25.06.92 р. № 2494-XII, ст. 18 забороняє будь-яке пряме чи непряме обмеження прав і свобод громадян за національною ознакою.

В той же час, маємо відзначити відсутність в законодавстві України позитивних дій, метою яких був би захист представників національних і етнічних меншин в сфері зайнятості.

Маємо також нагадати, що в Україні передбачено кримінальну відповідальність за умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, на приниження національної честі та гідності, або образу почуттів громадян у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Такі дії можуть каратися штрафом від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого (ст. 161 Кримінального кодексу України).

ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/43/ЄС

від 29 червня 2000 року

щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 13,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги позицію Європейського Парламенту,

Беручи до уваги позицію Економічно-соціального комітету,

Беручи до уваги позицію Комітету регіонів,

Зважаючи на те, що:

- (1) Договір Європейського Союзу є новою стадією в процесі створення найбільш тісного союзу, що коли-небудь існував серед народів Європи.
- (2) Відповідно до статті 6 Договору про Європейський Союз Європейський Союз заснований на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини і основних свобод, а також верховенства права, спільних для Держав-членів принципів, і оскільки він повинен дотримуватися основних прав, що гарантуються Європейською конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, і оскільки вони впливають з конституційних традицій, спільних для Держав-членів, і з загальних принципів права Співтовариства.
- (3) Право всіх осіб на рівність перед законом і захист від дискримінації являє собою універсальне право, визнане Загальною декларацією прав людини, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації і Міжнародними пактами Організації Об'єднаних Націй про цивільні і політичні права і про економічні, соціальні і культурні права, а також Європейською конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, підписаних усіма Державами-членами.
- (4) Важливо поважати ці основні права і свободи, включаючи право на свободу асоціації. Також важливо, у контексті доступу та забезпечення товарами і послугами, поважати захист приватного і сімейного життя і угоди, вчинені у цьому контексті.
- (5) Європейський Парламент ухвалив низку резолюцій про боротьбу проти расизму в Європейському Союзі.
- (6) Європейський Союз відкидає теорії, які намагаються виправдати існування відмінних одна від одної людських рас. Використання терміна «расова приналежність» у цій Директиві не має на увазі визнання таких теорій.
- (7) 15 і 16 жовтня 1999 року Європейська Рада в Тампері закликала Комісію якомога швидше виступити із пропозиціями про застосування статті 13 Договору ЄС щодо боротьби проти расизму і ксенофобії.

- (8) У Вказівках з питань зайнятості на 2000 рік, прийнятих Європейською Радою в Гельсінкі 10 і 11 грудня 1999 року, підкреслюється необхідність сприяти створенню умов соціально інтегрованого ринку праці, формуючи напрямки політики, цілями якої є боротьба з дискримінацією таких груп, як етнічні меншості.
- 9) Дискримінація, заснована на расовій або етнічній приналежності, здатна перешкодити досягненню цілей Договору ЄС, особливо досягненню високого рівня зайнятості і соціальної захищеності, підвищенню рівня і якості життя, економічній і соціальній єдності і солідарності. Це може також перешкодити досягненню мети розвитку Європейського Союзу як зони свободи, безпеки і справедливості.
- (10) У грудні 1995 року Комісія представила повідомлення про расизм, ксенофобію і антисемітизм.
- (11) 15 липня 1996 року Рада ухвалила план Спільних дій (96/443/ЖНА) щодо боротьби з расизмом і ксенофобією, відповідно до якого Держави-члени зобов'язуються забезпечувати ефективне правове співробітництво в сфері боротьби із правопорушеннями, зумовленими расизмом або ксенофобією.
- (12) Щоб гарантувати розвиток демократичних і толерантних суспільств, що дозволяють брати участь у їхньому житті всім особам, незалежно від їх расової або етнічної приналежності, спеціальні заходи щодо дискримінації за ознакою расової або етнічної приналежності повинні виходити за межі доступу до праці (роботи за наймом) та індивідуальної зайнятості, й мають поширюватися на такі сфери як освіта, соціальне забезпечення, включаючи соціальний захист і охорону здоров'я, соціальні пільги, а також на доступ до товарів і послуг.
- (13) Для цього, будь-яка пряма або непряма дискримінація, заснована на расовій або етнічній приналежності, у сферах, які охоплюються цією Директивою, повинна бути заборонена на всій території Співтовариства. Ця заборона дискримінації повинна стосуватися і громадян третіх країн, але вона не стосується різниці у поведженні, заснованій на громадянстві, а також умов в'їзду і проживання громадян третіх країн і їхнього доступу до зайнятості і професії.
- (14) При реалізації принципу рівноправного ставлення, незалежно від расової або етнічної приналежності, Співтовариство, відповідно до статті 3(2) Договору ЄС, повинне прагнути усунення нерівноправності і сприяти ідеї рівноправності між чоловіками і жінками, тим більше що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації.
- (15) Оцінка фактів, на підставі яких можна зробити висновок про те, що мала місце пряма або непряма дискримінація, відноситься до завдання національних судових або інших компетентних органів, відповідно до норм національного законодавства або національної практики. Подібні правила можуть передбачати, зокрема, те, що факт непрямої дискримінації може встановлюватися будь-якими способами, включаючи такий, що базується на статистичних даних.
- (16) Важливо захистити усіх фізичних осіб від дискримінації на основі расової або етнічної приналежності. Держави-члени повинні також забезпечити, з урахуванням їх національних традицій і практик, захист юридичних осіб, у випадках, коли вони страждають від дискримінації на основі расової або етнічної приналежності їх членів.

- (17) Заборона дискримінації не повинна виключати підтримку або вжиття заходів із запобігання або компенсації утисків, які відчувають групи осіб певної расової або етнічної приналежності; ці заходи можуть передбачати створення організацій осіб певної расової або етнічної приналежності, чияю основною метою є сприяння особливим потребам цих осіб.
- (18) У дуже обмежених випадках різниця у поведженні може бути виправдана тоді, коли характеристика, пов'язана з расовою або етнічною приналежністю, складає суттєву і визначальну професійну вимогу, якщо ціль є легітимною й вимога пропорційною. Такі обставини повинні бути включені до інформації, яку Держави-члени надають Комісії.
- (19) Особи, які стали жертвою дискримінації на основі расової і етнічної приналежності, повинні мати адекватні можливості юридичного захисту. Для забезпечення ефективного рівня захисту асоціації або юридичні особи також повинні бути уповноважені включатися у процес розгляду справи відповідно до порядку, встановленого Державами-членами, від імені або у підтримку будь-якої жертви, не порушуючи національні процесуальні норми, що стосуються представництва і захисту в суді.
- (20) Ефективне застосування принципу рівноправності вимагає адекватного судового захисту проти віктимізації.
- (21) Правила щодо тягаря доказування повинні враховувати ті випадки, коли має місце очевидна дискримінація («дискримінація, яку визначено на перший погляд»), і, для ефективного застосування принципу рівноправності, тягар доказування в таких випадках має бути покладено на відповідача, якщо надано доказ такої дискримінації.
- (22) Держави-члени не повинні застосовувати правила про тягар доказування у процедурах, коли дослідження фактів справи є обов'язком суду або іншого компетентного органу. В таких процедурах позивач не повинен доводити факти, які розслідує суд або компетентний орган.
- (23) Держави-члени повинні розвивати діалог з соціальними партнерами і з неурядовими організаціями, щоб виявляти різні форми дискримінації і боротися з ними.
- (24) Захист від дискримінації на основі расової або етнічної приналежності був би суттєвішим, якщо б в кожній Державі-члені існував орган або органи, компетентні в аналізі зазначених проблем, вивченні можливих рішень і забезпеченні допомоги жертвам.
- (25) Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, таким чином, надаючи Державам-членам можливість введення або збереження більш сприятливих норм закону. Застосування цієї Директиви не повинне служити для виправдання будь-якого виду регресу по відношенню до ситуації, що вже склалася в кожній з Держав-членів.
- (26) Держави-члени зобов'язані забезпечити наявність ефективних, пропорційних, а також таких, що мають превентивний характер, санкцій за випадку порушення зобов'язань, які випливають з цієї Директиви.
- (27) Держави-члени можуть доручати роботодавцям і працівникам, у випадку їхнього спільного звернення, виконання цієї Директиви щодо положень, регульованих ко-

- лективними угодами, за умови, якщо Держави-члени ініціюють усі необхідні дії для того, щоб гарантувати досягнення поставлених цією Директивою результатів.
- (28) Відповідно до принципів субсидіарності і пропорційності, установлених статтею 5 Договору ЄС, ціль цієї Директиви – забезпечення високого рівня захисту від дискримінації у всіх Державах-членах – не може бути належним чином досягнута зусиллями Держав-членів, а тому, через масштабність і вплив пропонованих дій, досягти її кращим чином можна на рівні Співтовариства. Ця Директива не виходить за рамки того, що необхідно для досягнення зазначених цілей,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Ціль

Ціллю цієї Директиви є створення рамок для боротьби з дискримінацією на основі расової або етнічної приналежності з метою реалізації в Державах-членах принципу рівноправності.

Стаття 2

Поняття дискримінації

1. У цій Директиві принцип рівноправності означає заборону будь-якої прямої або непрямої дискримінації на основі расової або етнічної приналежності.
2. Для цілей пункту 1:
 - (а) пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поведуться, поводитися або будуть поводитися гірше, ніж з іншою у порівнянній ситуації, на основі расової або етнічної приналежності;
 - (б) непряма дискримінація має місце, якщо очевидно нейтральна умова, критерій або практика ставлять особу певної расової або етнічної приналежності в особливо незручне положення порівняно з іншими особами, якщо така умова, критерій або практика об'єктивно не виправдані легітимною ціллю або засоби досягнення такої цілі не відповідають вимогам пропорційності і необхідності.
3. Домагання вважається дискримінацією в значенні пункту 1, якщо має місце небажана поведінка, пов'язана з расовою або етнічною приналежністю, метою або результатом якої є приниження гідності людини і створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої обстановки. У цьому контексті концепція домагання може бути визначена відповідно до національних положень і практики Держав-членів.
4. Вказівка дискримінувати особу на основі расової або етнічної приналежності буде розглядатися як дискримінація у значенні пункту 1.

Стаття 3

Сфера застосування

1. У межах повноважень, наданих Співтовариству, ця Директива поширюється на усіх осіб як у публічному, так і в приватному секторі, включаючи державні органи, щодо:

- (а) умов доступу до зайнятості, самозайнятості і професії, включаючи критерії відбору і умови прийняття на роботу незалежно від сфери діяльності і на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;
- (б) доступу до всіх типів і всіх рівнів професійної орієнтації, професійно-технічної підготовки, підвищення кваліфікації і перекваліфікації, включаючи досвід практичної роботи;
- (с) зайнятості і умов роботи, включаючи звільнення і оплату праці;
- (д) членства і вступу до організацій працівників або роботодавців, або до будь-якої організації, члени якої працюють за певною спеціальністю, включаючи пільги, надані такими організаціями;
- (е) соціального захисту, включаючи соціальне забезпечення і охорону здоров'я;
- (ф) соціальних пільг;
- (г) освіти;
- (h) доступу та постачання товарів та послуг, доступних для громадськості, включаючи житло.

2. Ця Директива не стосується різниці у поводженні, яка ґрунтується на громадянстві, і не зачіпає умов в'їзду і проживання громадян третіх країн і осіб без громадянства на території Держав-членів, а також будь-яке поводження, що є наслідком правового статусу громадян третіх країн і осіб без громадянства.

Стаття 4

Дійсні і визначальні професійні вимоги

Без шкоди статті 2 (1) і (2), Держави-члени можуть визначити, що різниця у поводженні, заснована на характеристиці, пов'язаній з расовою або етнічною приналежністю, не розглядається як дискримінація у випадку, якщо через особливість діяльності у будь-якій сфері зайнятості або контекст, в якому вона виконується, така характеристика складає дійсну і визначальну професійну вимогу, за умови, якщо її мета є легітимною й засоби пропорційними.

Стаття 5

Позитивні дії

З метою забезпечення повної рівноправності на практиці принцип рівноправності не повинен перешкоджати будь-якій Державі-членові зберігати або вживати спеціальні заходи для запобігання або компенсації утисків, пов'язаних з расовою або етнічною приналежністю.

Стаття 6

Мінімальні вимоги

1. Держави-члени можуть встановлювати або зберігати положення, що є більш сприятливими для захисту принципу рівності, ніж ті, що встановлені цією Директивою.
2. Виконання цієї Директиви ні в якому разі не повинне створювати підстави для зниження рівня захисту від дискримінації, вже наданого Державами-членами у сферах, що охоплюються цією Директивою.

ГЛАВА II

ЗАСОБИ ЗАХИСТУ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ

Стаття 7

Захист прав

1. Держави-члени повинні гарантувати доступність судових або адміністративних процедур, включаючи відповідні процедури примирення, з метою забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви, для всіх осіб, які вважають, що по відношенню до них не був застосований принцип рівності, навіть після того, як відносили, у яких передбачається наявність дискримінації, припинилися.
2. Держави-члени повинні гарантувати, щоб асоціації, організації або інші юридичні особи, які, відповідно до критеріїв, встановлених національним законодавством, мають законний інтерес у забезпеченні виконання умов цієї Директиви, могли залучатися від імені заявника або для його захисту чи з метою підтримки такого захисту у будь-якій судовій і / або адміністративній процедурі, що передбачає здійснення зобов'язань, які випливають з цієї Директиви.
3. Пункти 1 і 2 застосовуються без шкоди для національних норм, які стосуються строків здійснення дій, пов'язаних із принципом рівноправності поведження.

Стаття 8

Тягар доказування

1. Держави-члени повинні вживати в рамках своїх національних судових систем необхідні заходи, щоб у тих випадках, коли особи, які вважають, що їм заподіяна шкода через незастосування до них принципу рівноправності поведження, установлюють перед судом або іншим компетентним органом факти, на підставі яких можна вважати, що мала місце пряма або непряма дискримінація, тоді відповідач повинен доводити, що порушення принципу рівноправності поведження не було.
2. Пункт 1 не повинен перешкоджати Державам-членам встановлювати у відношенні доказів правила, які є більш сприятливими для заявника.

3. Пункт 1 не повинен застосовуватися в кримінальному провадженні.
4. Пункти 1, 2 і 3 повинні також застосовуватися до будь-яких процедур, розпочатих відповідно до ст. 7(2).
5. Держави-члени не повинні застосовувати пункт 1 до процедур, у яких розслідування фактів справи відноситься до компетенції суду або іншого компетентного органу.

Стаття 9

Віктимізація

Держави-члени повинні включити у свої національні правові системи заходи, необхідні для захисту осіб від будь-якого несприятливого поведіння або несприятливих наслідків, що стали реакцією на скаргу на підприємстві, або правові процедури, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципу рівноправності поведіння.

Стаття 10

Поширення інформації

Держави-члени повинні подбати про те, щоб положення, ухвалені відповідно до цієї Директиви, нарівні з уже діючими положеннями в цій сфері, були доведені до відома зацікавлених осіб за допомогою всіх можливих засобів на всій території.

Стаття 11

Соціальний діалог

1. Держави-члени відповідно до національних традицій і практики повинні вживати відповідних заходів для розвитку соціального діалогу між двома сторонами на ринку праці з метою сприяння розвитку рівноправності поведіння, включаючи контроль за діяльністю на робочому місці, колективні угоди, кодекси поведінки, дослідження, обмін досвідом і позитивними прикладами.
2. Якщо це не суперечить національним традиціям і практиці, то Держави-члени повинні заохочувати обидві сторони на ринку праці, без шкоди їх автономії, укладати на відповідному рівні угоди, що встановлюють правила, спрямовані проти дискримінації в сферах, зазначених у статті 3, що відносяться до предмета колективних переговорів. Ці угоди повинні враховувати мінімальні вимоги, встановлені цією Директивою і відповідними змінами на національному рівні.

Стаття 12

Діалог з неурядовими організаціями

Держави-члени повинні заохочувати діалог з відповідними неурядовими організаціями, що, відповідно до національного законодавства і практики, зацікавлені в сприянні боротьбі з дискримінацією на основі расової або етнічної приналежності з метою реалізації принципу рівноправного поведіння.

ГЛАВА III ОРГАНИ ЗІ СПРИЯННЯ РІВНОПРАВНОСТІ ПОВОДЖЕННЯ

Стаття 13

1. Держави-члени повинні визначити орган або органи для сприяння рівноправності поведження щодо всіх осіб без дискримінації на основі расової або етнічної приналежності. Ці органи можуть бути частиною агентств, що займаються на національному рівні захистом прав людини або забезпеченням прав осіб з обмеженими фізичними можливостями.
2. Держави-члени повинні гарантувати, щоб до компетенції цих органів було віднесено:
 - забезпечення незалежної допомоги жертвам дискримінації в просуванні їхніх скарг у зв'язку з дискримінацією, з урахуванням прав жертв і асоціацій, організацій або інших юридичних осіб, згаданих у статті 7(2),
 - проведення незалежних досліджень із проблем дискримінації,
 - публікацію незалежних доповідей і підготовки рекомендацій з будь-якої проблеми, що стосується такої дискримінації.

ГЛАВА IV ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 14

Дотримання

Держави-члени повинні вжити необхідних заходів, які гарантують, що:

- (а) будь-які закони, підзаконні акти та адміністративні положення, що суперечать принципу рівноправності поведження, будуть скасовані;
- (б) будь-які умови, що суперечать принципу рівноправності поведження, які включені в індивідуальні або колективні договори або угоди, правила внутрішнього розпорядку підприємств, правила, що стосуються комерційних і некомерційних організацій, і правила, що стосуються вільних професій, а також організацій працівників і роботодавців, є або можуть бути оголошені юридично нікчемними або будуть змінені.

Стаття 15

Санкції

Держави-члени повинні встановити правила, що стосуються відповідальності за порушення норм національного законодавства, ухвалених відповідно до цієї Директиви, і мають схвалити всі заходи, необхідні для того, щоб гарантувати їх застосування. Санкції, що також можуть передбачати виплату компенсації жертві, повинні бути ефективними, пропорційними і мати превентивний характер. Держави-члени повинні повідомити про ці правила Комісії не пізніше 19 липня 2003 року, а також повідомляти їй без зволікання про будь-які зміни до них.

Стаття 16

Виконання

Держави-члени повинні ухвалити закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви не пізніше 19 липня 2003 року, або доручити роботодавцям і працівникам, у випадку їх спільного прохання, виконання цієї Директиви по відношенню до питань, врегульованих колективними угодами. У таких випадках Держави-члени повинні гарантувати, що не пізніше 19 липня 2003 року роботодавці і працівники забезпечать через відповідну угоду вжиття необхідних заходів, при цьому від Держав-членів потрібно вжити всіх необхідних заходів для того, щоб вони могли в будь-який час забезпечити результати, яких вимагає ця Директива. Вони повинні негайно сповістити про це Комісію.

Якщо Держави-члени приймають такі заходи, останні повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватися таким посиланням у випадку їхньої офіційної публікації. Способи зазначення такого посилання повинні бути встановлені Державами-членами.

Стаття 17

Доповідь

1. Держави-члени повинні надати Комісії не пізніше 19 липня 2005 року і потім надавати кожні п'ять років всю інформацію, необхідну для того, щоб Комісія могла підготувати доповідь про застосування цієї Директиви для Європейського Парламенту і Ради.
2. Доповідь Комісії повинна враховувати, коли це доречно, оцінки Європейського центру з моніторингу расизму і ксенофобії, а також позиції соціальних партнерів і відповідних неурядових організацій. Відповідно до принципу приділення першочергової уваги гендерним питанням (гендерного мейнстримінгу) ця доповідь повинна, окрім іншого, дати оцінку впливу вжитих заходів на жінок і чоловіків. У світлі отриманої інформації ця доповідь повинна включати, якщо необхідно, пропозиції з перегляду і оновлення цієї Директиви.

Стаття 18

Набуття чинності

Директива набуває чинності з дня її опублікування в «Офіційному віснику Європейських Співтовариств».

Стаття 19

Адресати

Цю Директиву адресовано Державам-членам.
Вчинено у Люксембурзі 29 червня 2000 року.

Підписи

Справа про тягар доведення в спорах про правомірність відмови в наймі на роботу

<...>

26. Пані Мейстер, руська за національністю, народилася 7 вересня 1961 року. Вона здобула в Росії освіту, яку потім підтвердила в Німеччині.

27. «Speech Design» опублікувала в газеті оголошення про пошук «досвідченого розробника програмного забезпечення». Пані Мейстер за цим оголошенням направила свою заявку 5 жовтня 2006 року. 11 жовтня 2006 року «Speech Design» відхилила її заявку без запрошення на співбесіду. Невдовзі після цього «Speech Design» повторно розмістила оголошення про вакансію. 19 жовтня 2006 року пані Мейстер повторно направила свою заявку за цим оголошенням. Однак «Speech Design» знову відхилила її заявку без запрошення на співбесіду і без пояснення причин відмови.

28. Суду не було надано жодної інформації, яка б підтверджувала твердження «Speech Design» щодо невідповідності рівня професійності пані Мейстер тим вимогам, які висувалися під час пошуку працівника на вакантну посаду.

29. Вважаючи, що вона відповідає усім вимогам, що висувалися до відповідної посади, пані Мейстер переконана, що її було поставлено в менш сприятливе становище ніж будь-яку іншу особу в схожій ситуації через її стать, вік і етнічне походження. Тому нею було подано позов до «Speech Design» з вимогою до компанії про виплату компенсації за дискримінаційне поводження в сфері зайнятості, а також про надання їй інформації про особу, яка була найнята, для того, щоб вона мала можливість довести, що є більш кваліфікованим спеціалістом.

30. Суд першої інстанції відмовив пані Мейстер в задоволенні її позову, у зв'язку з чим вона звернулася до вищого суду з трудових спорів, який також відмовив їй в задоволенні позову. Після цього пані Мейстер подала скаргу до Федерального трудового суду. Питання, які ставить національний суд, полягають в тому, чи має пані Мейстер право на доступ до інформації на підставі Директив 2000/43, 2000/78 і 2006/54 і, якщо так, то якими мають бути наслідки відмови у розкритті такої інформації з боку «Speech Design».

31. У зв'язку із чим суд вирішив призупинити провадження у справі і звернутися до Суду ЄС із такими питаннями:

«1. Чи мають ч. 1 ст. 19 Директиви 2006/54, ч. 1 ст. 8 Директиви 2000/43 і ч. 1 ст. 10 Директиви 2000/78 розумітися як такі, що визнають за особою, яка довела свою відповідність вимогам, що висувалися до посади згідно із оголошенням, зробленим працедавцем, право доступу до інформації про те, чи було прийнято на цю посаду іншу особу і, якщо так, на підставі яких критеріїв він це зробив?

2. Якщо відповідь на перше питання є позитивною, то друге питання є таким:

Якщо працедавець не розкриває відповідну інформацію, то чи має це призводити до презумпції того, що працівник постраждав від дискримінаційного відношення щодо нього?»

Перше питання

<...>

33. Перш за все, слід відзначити, що п. (а) ч. 1 ст. 3 Директиви 2000/43, п. (а) ч. 1 ст. 3 Директиви 2000/78 і п. (а) другого абзацу ст. 1, а також п. (а) ч. 1 ст. 14 Директиви 2006/54 застосовуються до осіб, які шукать роботу, а також щодо критеріїв відбору і найму в сфері зайнятості.

34. Названі директиви (ч. 1 ст. 8 Директиви 2000/43, ч. 1 ст. 10 Директиви 2000/78 і ч. 1 ст. 19 Директиви 2006/54) передбачають, що Держави-учасниці мають прийняти необхідні заходи на рівні національної судової системи з метою створення гарантій того, що в ситуації, коли особа, яка вважає свої права порушеними через незастосування в її ситуації принципу рівного ставлення, в суді чи в іншому компетентному органі має діяти правило, коли тягар доведення покладається на відповідача: він має довести, що не припустився порушення названого принципу.

35. Слід відзначити, що формулювання перерахованих положень є майже ідентичним ч. 1 ст. 4 Директиви від 15 грудня 1997 року про тягар доказування у справах про дискримінацію за ознакою статі. <...>

38. Суд зазначає, що ст. 1 Директиви 97/80 вказує на необхідність забезпечення більшої ефективності заходів, що вживаються Державами-членами для впровадження принципу рівного ставлення з тим, щоб забезпечити будь-якій особі, яка вважає свої права порушеними від незастосування принципу рівного ставлення, можливість поновлення своїх прав через суд після можливого звернення до інших компетентних інстанцій. У цьому зв'язку потрібно підкреслити, що ч. 1 ст. 7 Директиви 2000/43, ч. 1 ст. 9 Директиви 2000/78 і ч. 1 ст. 17 Директиви 2006/54 звертаються до цього ж принципу.

39. Суд свого часу (парагр. 34 у справі *Kelly*) дійшов висновку, що ч. 1 ст. 4 Директиви 97/80 не містить спеціальної вказівки щодо права осіб, які вважають свої права порушеними в результаті незастосування до них принципу рівного ставлення, мати доступ до інформації для того, щоб вони могли встановити «факти, які можуть вказувати на те, що мала місце пряма або непряма дискримінація». Однак це не виключає того, що відмова відповідача розкрити відповідну інформацію позивачеві робить неможливим досягнення мети, яку переслідує розглядувана Директива, й позбавляє її положення дієвості.

40. Директива 97/80 була скасована й замінена Директивою 2006/54. Однак, нічого не вказує на те, що законодавчий орган ЄС має намір змінити свій підхід до вирішення питання про тягар доведення, відображений в ч. 1 ст. 4 Директиви 97/80. Відповідно, в контексті встановлення фактів, які можуть свідчити про те, що мала місце пряма або непряма дискримінація, необхідно переконатися, що відмова відповідача від розкриття відповідної інформації перед позивачем не стає перешкодою на шляху досягнення цілей, які ставлять перед собою Директиви 2000/43, 2000/78 і 2006/54. <...>

42. Отже, суд має впевнитися, що відмова «Speech Design» від розкриття інформації, яка запитувалась пані Мейстер для встановлення фактів, які могли засвідчити застосування до неї прямої або непрямої дискримінації, не несе в собі загрози нанести шкоду досягненню мети, яку перед собою ставлять Директиви 2000/43, 2000/78 і 2006/54. <...>

43. У зв'язку із цим слід нагадати, що національне законодавство або національна практика Держав-членів може передбачати, серед іншого, що факти непрямой дискримінації можуть встановлюватися будь-якими засобами, у тому числі за допомогою статистичних даних.

44. Серед обставин, що мають бути прийняті до уваги, слід, зокрема, назвати те, що в розглядуваній справі роботодавець відмовив пані Мейстер в доступі до будь-якої інформації, яка нею запитувалась.

45. Крім того, <...> «Speech Design» не заперечує того факту, що рівень професійного досвіду пані Мейстер відповідав вимогам, заявленим в оголошенні про роботу, однак незважаючи на це, її не було запрошено на співбесіду. Ситуація мала повторення після розміщення нового оголошення про роботу.

46. З урахуванням викладеного вище відповідь на перше питання полягає у тому, що ч. 1 ст. 8 Директиви 2000/43, ч. 1 ст. 10 Директиви 2000/78 і ч. 1 ст. 19 Директиви 2006/54 мають розумітися як такі, що не надають працівнику, який оскаржує дії працедавця, який не прийняв його на роботу, незважаючи на те, що він відповідав вимогам, заявленим в оголошенні про роботу, права на доступ до інформації, яка розкриває, чи було найнято за цим оголошенням іншу людину.

47. Тим не менше, не можна виключати того, що відмова відповідача надати такий доступ до інформації може бути одним із факторів, які слід взяти до уваги при встановленні, чи мала місце пряма або непряма дискримінація. Саме завданням суду є встановлення відповідних фактів, приймаючи до уваги всі обставини справи.

Друге питання

48. Відповідь на перше питання свідчить про відсутність потреби у відповіді на друге питання, яке було поставлено національним судом.

Рішення Суду від 19 квітня 2012 року у справі C-415/10

Директива про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності

Директива ставить за мету створити модель системи для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії.

В Україні, окрім конституційного принципу рівності, а також ратифікованих державою міжнародних договорів, єдиний нормативний акт, що торкається окресленої проблематики – Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI, проте і він здебільшого обмежується загальними деклараціями. Йдеться, зокрема, про ст. 11 названого Закону, відповідно до якої держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Як бачимо, перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним, а тому може бути розширений, у тому числі, за рахунок такої ознаки як сексуальна орієнтація.

Єдиний конкретний захід, який пропонує Закон про зайнятість – заборона в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Щодо позитивних дій у сфері зайнятості, то їх перелік дуже обмежений. Серед них – встановлення нормативу працевлаштування для інвалідів. Так, відповідно до ст. 14 Закону про зайнятість для працевлаштування інвалідів підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

В той же час, вітчизняне законодавство, наприклад, не перекладає тягар доведення на відповідача, який має довести, що дискримінації в конкретних відносинах не було. Законодавець мовчить і з того приводу, чи може непряма дискримінація доводитися будь-яким способом, зокрема, за допомогою статистичних даних.

ДИРЕКТИВА РАДИ 2000/78/ЄС
від 27 листопада 2000 року

**про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження
у сфері зайнятості і професійної діяльності**

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема статтю 13,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського парламенту,

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального Комітету,

Беручи до уваги висновок Комітету з питань регіонів,

Зважаючи на те, що:

- (1) Відповідно до статті 6 Договору про заснування Європейського Союзу, Європейський Союз заснований на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини і основних свобод, а також верховенства права, загальних для Держав-членів принципів, і оскільки він повинен дотримуватись основних прав, що гарантуються Європейською конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, і оскільки вони впливають з конституційних традицій, спільних для Держав-членів, і з загальних принципів права Співтовариства.
- (2) Принцип рівноправного поводження щодо жінок і чоловіків закріплено важливими актами права Співтовариства, особливо Директивою Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про реалізацію принципу рівноправного поводження щодо жінок і чоловіків у доступі до зайнятості, в професійному навчанні, просуванні по службі, а також в умовах праці.
- (3) З метою забезпечення реалізації принципу рівноправного поводження Співтовариство, відповідно до ст. 3(2) Договору ЄС, має прагнути усунення нерівноправного ставлення і сприяти ідеї рівноправ'я між чоловіками і жінками, тим більше що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації.
- (4) Право усіх осіб на рівність перед законом і захист від дискримінації являє собою універсальне право, визнане Загальною декларацією прав людини, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та Міжнародними пактами Організації Об'єднаних Націй про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні і культурні права та Європейською конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, підписаних усіма Державами-членами.
- (5) Важливо поважати ці основні права та свободи. Ця Директива не виключає свободи асоціацій, у тому числі право об'єднуватися з іншими особами та створювати союзи для захисту своїх інтересів.
- (6) Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників визнає важливість боротьби проти будь-яких видів дискримінації, включаючи необхідність вживати

необхідні заходи для соціальної та економічної інтеграції осіб похилого віку та осіб з обмеженими фізичними можливостями.

- (7) Однією з цілей Договору ЄС є сприяння координації дій, що застосовуються Держави-членами у сфері зайнятості. Для її досягнення до Договору ЄС була включена нова Глава з питань зайнятості, як інструмент для розробки координованої європейської стратегії зайнятості з метою підтримки кваліфікованої, освіченої та легко змінної робочої сили.
- (8) У Вказівках з питань зайнятості на 2000 рік, прийнятих Європейським Союзом у Гельсінкі 10-11 грудня 1999 року, наголошується на необхідності сприяння створенню умов соціально інтегрованого ринку праці, формування політики, цілями якої є боротьба з дискримінацією такої групи, як особи з обмеженими фізичними можливостями. У них також наголошується на необхідності приділити особливу увагу підтримці працівників старшого віку для того, щоб збільшити їхню участь в робочій діяльності.
- (9) Зайнятість та професія є ключовими елементами у гарантуванні рівних можливостей для всіх, вони сприяють повноцінній участі громадян в економічному та соціальному житті, а також реалізації їхнього потенціалу.
- (10) 29 червня 2000 року Рада ухвалила Директиву 2000/43/ЄС щодо реалізації принципу рівноправного поводження незалежно від расової або етнічної приналежності. Ця Директива вже забезпечує захист від дискримінації в сфері зайнятості і професійної діяльності.
- (11) Дискримінація, заснована на релігії або віросповіданні, за ознакою обмеженості фізичних можливостей, вік або сексуальної орієнтації, може зашкодити досягненню цілей Договору ЄС, особливо досягненню високого рівня зайнятості і соціального захисту, підвищенню рівня життя, економічного та соціального взаємозв'язку, а також вільному пересуванню осіб.
- (12) У зв'язку із цим будь-яка пряма або непряма дискримінація на основі релігії або віросповідання, за ознакою обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у сферах, що охоплюються цією Директивою, має бути забороненою на території Співтовариства. Така заборона дискримінації повинна стосуватися і громадян третіх країн, але не стосується відмінностей у відносинах, заснованих на громадянстві, а також умов в'їзду і проживання громадян третіх країн та їх доступу до зайнятості та професії.
- (13) Ця Директива не стосується системи соціального забезпечення та соціального захисту, виплат, які не вважаються доходом у значенні цього терміну, яке використовується для цілей застосування ст. 141 Договору ЄС, а також будь-яких виплат з боку держави, передбачених для забезпечення доступу до зайнятості або дотримання рівня зайнятості.
- (14) Ця Директива не суперечить національним нормам, що визначають вік виходу на пенсію.
- (15) Оцінка фактів, на основі яких можна зробити висновок про те, чи мала місце пряма або непряма дискримінація, – справа національних судових або інших

компетентних органів, відповідно до правил національного законодавства або національної практики. Такі правила можуть передбачати насамперед те, що факт непрямой дискримінації може визначається будь-якими способами, включаючи статистичні дані.

- (16) Встановлення заходів з метою забезпечення потреб осіб з обмеженими фізичними можливостями на робочому місці відіграє важливу роль у боротьбі проти дискримінації за ознакою обмеженості фізичних можливостей.
- (17) Ця Директива не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, нездатна і не може виконувати основні функції на посаді, що розглядається, або пройти відповідне навчання, без порушення зобов'язань забезпечувати належне пристосування осіб з обмеженими фізичними можливостями.
- (18) Ця Директива не вимагає, зокрема, щоб у збройних силах та поліції, місцях позбавлення волі та службах невідкладної допомоги приймалися на роботу особи, що не здатні виконувати спектр функцій, які можуть від них вимагатися у зв'язку з легітимною ціллю – забезпечувати оперативні можливості цих служб.
- (19) Крім цього, для того, щоб Держави-члени могли продовжувати забезпечувати ефективну боєздатність своїх збройних сил, вони можуть прийняти рішення не застосовувати положення Директиви, які стосуються інвалідності та віку, до всіх своїх збройних сил або їх частини. Держави-члени, які приймають таке рішення, повинні визначити сферу застосування такого обмеження.
- (20) Належні, тобто ефективні та дієві, заходи повинні бути вжиті для пристосування робочого місця до потреб особи з обмеженими фізичними можливостями, наприклад, спеціальне приміщення та обладнання, графік робочого часу, розподіл обов'язків або надання навчальних або інтеграційних ресурсів.
- (21) Для того, щоб визначити, чи не призводять відповідні заходи до непропорційних труднощів, необхідно розрахувати, зокрема, фінансові та інші затрати, які виникають за таких заходів, масштаб та фінансові ресурси організації або підприємства, можливості отримання державного фінансування або будь-якої іншої допомоги.
- (22) Ця Директива не виключає національних законів про сімейний стан та пов'язані з ним пільги.
- (23) У дуже обмеженій кількості випадків різниця у ставленні може бути виправданою тоді, коли характеристика (риса), пов'язана з релігією або віросповіданням, віком або сексуальною орієнтацією, становить дійсну та визначальну вимогу до відповідного виду зайнятості, коли ціль її впровадження є легітимною й сама вимога пропорційною. Такі обставини повинні бути включені в інформацію, яку Держави-члени надають Комісії.
- (24) Європейський Союз у своїй Декларації № 11 про статус церкви та неконфесійних організацій, що додається до Заключного акту Амстердамського договору, чітко визнав, що він поважає статус церкви та релігійних організацій або общин, визначений у національному законодавстві Держав-членів, і не порушує його, а

також, що Європейський Союз у рівній мірі поважає статус філософських та неконфесійних організацій. З урахуванням цього, Держави-члени можуть зберігати або визначати для них особливі положення на основі дійсних та обґрунтованих професійних вимог, які можуть бути потрібні для заняття професійною діяльністю.

- (25) Заборона дискримінації за віком є суттєвою умовою досягнення цілей, визначених у Вказівках з питань зайнятості, а також сприяння різноманітності робочої сили. Тим не менш, різниця у поводженні, пов'язана з віком, може бути виправдана за певних умов, і таким чином потребує особливих норм, які можуть змінюватися залежно від ситуації в Державах-членах. Таким чином, необхідно враховувати відмінності між різницею у поводженні, котре може пояснюватися виправданою політикою зайнятості, ринком праці та завданнями професійного навчання, та дискримінацією, яка повинна бути заборонена.
- (26) Заборона дискримінації не повинна виключати підтримку або вжиття заходів, направлених на запобігання або компенсацію утисків, яким піддаються групи осіб певної релігійної приналежності або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації; такі заходи можуть допускати створення організацій осіб певної релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, основною ціллю яких є сприяння особливим потребам таких осіб.
- (27) У Рекомендації 86/379/ЕЭС від 24 липня 1986 року щодо проблем трудової зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями у Співтоваристві Рада визначила рамкові керівні правила, які визначають можливі позитивні заходи, направлені на сприяння зайнятості та навчання осіб з обмеженими фізичними можливостями, і в своїй Резолюції від 17 липня 1999 року про рівність можливостей у сфері зайнятості для людей з обмеженими фізичними можливостями підтвердила важливість приділення особливої уваги, серед іншого, прийняттю на роботу, збереженню робочого місця, навчання та освіти протягом всього життя для людей з обмеженими фізичними можливостями.
- (28) Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, надаючи, таким чином, Державам-членам можливість введення або збереження більш сприятливих норм законодавства. Застосування цієї Директиви не повинно служити для виправдання будь-якого регресу по відношенню до ситуації, яка вже існує в кожній Державі-члені.
- (29) Особи, які стали об'єктом дискримінації на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації, повинні мати адекватні можливості юридичного захисту. Для забезпечення ефективного рівня захисту, асоціації або юридичні об'єднання повинні мати повноваження бути залученими до процесу розгляду справи, згідно із порядком, визначеним Державами-членами, від імені або на підтримку будь-якої жертви, з урахуванням процесуальних норм, які стосуються представництва та захисту в суді.
- (30) Ефективне застосування принципу рівності потребує адекватного судового захисту проти віктимізації.
- (31) Правила щодо тягаря доказування повинні бути пристосовані до тих випадків, коли мають місце очевидні докази дискримінації («дискримінації з першого погляду»

ду»), і в аспекті ефективного застосування принципу рівного поводження тягар доказування має бути покладено на відповідача, якщо представлено доказ такої дискримінації. У той же час, відповідач не зобов'язаний доводити, що позивач сповідує певну релігію або дотримується відповідного віросповідання, що в нього наявний певний вид інвалідності, певний вік або певна сексуальна орієнтація.

- (32) Держави-члени не повинні застосовувати правила щодо тягаря доказування в процедурах, коли розслідування фактів справи є обов'язком суду або іншого компетентного органу. Такими процедурами будуть ті, де позивач не повинен доводити факти, які розслідує суд або компетентний орган.
- (33) Держави-члени повинні розвивати діалог із соціальними партнерами та у рамках національної практики, спільно з неурядовими організаціями, опікуватися різними формами дискримінації на робочих місцях та боротися з ними.
- (34) Необхідність сприяння миру та злагоди між основними громадами в Північній Ірландії обумовлює необхідність включення особливих положень до цієї Директиви.
- (35) Держави-члени повинні забезпечувати наявність ефективних, пропорційних та таких, що мають превентивний характер, санкцій у випадку порушення зобов'язань, що запроваджуються цією Директивою.
- (36) Держави-члени можуть доручати соціальним партнерам, за їх спільною вимогою, виконання цієї Директиви щодо питань, які регулюються колективними угодами, за умови, що вони вживають усіх необхідних заходів й завжди здатні гарантувати досягнення результатів, що вимагаються цією Директивою.
- (37) Згідно з принципами субсидіарності та пропорційності, встановленими статтею 5 Договору ЄС, ціль цієї Директиви, а саме – створення в Співтоваристві рівномірного поля дії в питаннях зайнятості і професійної діяльності – не може бути належним чином досягнута Державами-членами, а тому, з огляду на масштабність та впливовість заходів, що пропонуються, може бути досягнута у достатній мірі лише на рівні Співтовариства. Згідно з принципом пропорційності, передбаченим в зазначеній статті, ця Директива не виходить за рамки того, що необхідно для досягнення таких цілей,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Ціль

Ціллю цієї Директиви являється створення системи для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії, з метою реалізації в Державах-членах принципу рівноправності.

Стаття 2

Поняття дискримінації

1. В цій Директиві принцип рівноправності означає, що не повинно бути будь-якої прямої або непрямой дискримінації на будь-якій підставі, зазначеній в статті 1.
2. Для цілей частини 1:
 - (а) пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поводяться, поводитися або будуть поводитися гірше, ніж з іншою, в схожій ситуації, на вказаних у статті 1 умовах;
 - (б) непряма дискримінація має місце, коли нейтральна умова, критерій, або практика змусили особу певної релігійної приналежності або віросповідання, певного типу обмежених фізичних можливостей, певного віку або певної сексуальної орієнтації опинитися в особливо незручній ситуації, порівняно з іншими особами, якщо тільки:
 - (і) така умова, критерій або практика не є об'єктивно виправданими легітимною ціллю або засоби її досягнення не є пропорційними та необхідними, або
 - (іі) щодо осіб з певним видом обмежень фізичних можливостей (інвалідності), роботодавець або будь-яка особа чи організація, на яких розповсюджується ця Директива, повинні, відповідно до національного законодавства, вжити відповідних заходів на основі принципів, зазначених у статті 5, з метою усунення утисків, обумовлених цією нормою, критерієм або практикою.
3. Домагання вважається дискримінацією у значенні пункту 1, якщо має місце небажана поведінка, пов'язана з ознаками, названими у статті 1, ціллю або результатом якої є пониження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації. В такому контексті домагання може визначатися згідно з національними законами та практикою Держав-членів.
4. Вказівка дискримінувати особу за зазначеними у статті 1 ознаками буде розглядатися як дискримінація у значенні пункту 1.
5. Ця Директива не заперечує заходів, встановлених національним законодавством, які у демократичному суспільстві є необхідними для забезпечення громадської безпеки, підтримки правопорядку та запобігання скоєнню злочинів, з метою охорони здоров'я, а також для захисту прав і свобод інших осіб.

Стаття 3

Сфера застосування

1. В межах повноважень, наданих Співтовариству, ця Директива розповсюджується на всіх осіб, як в публічному, так і в приватному секторі, включаючи державні органи, по відношенню до:
 - (а) умов доступу до зайнятості, самозайнятості та професії, включаючи критерії відбору та умови прийому на роботу, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;

- (b) доступ до всіх типів та рівнів професійно-технічної освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, включаючи досвід практичної роботи;
 - (c) зайнятості та умов роботи, включаючи звільнення та оплату праці;
 - (d) членства і вступу до організації працівників або роботодавців, або до будь-якої організації, члени якої працюють за певною спеціальністю, включаючи пільги, які надаються такими організаціями.
2. Ця Директива не охоплює відмінності у відносинах, основаних на громадянстві, і не заперечує умов в'їзду і проживання громадян третіх країн і осіб без громадянства на території Держав-членів, а також будь-якого поводження, що є наслідком правового статусу громадян третіх країн та осіб без громадянства.
3. Ця Директива не розповсюджується на виплати будь-якого виду, які здійснюються через державні або схожі системи, включаючи державні системи соціального забезпечення або соціального захисту.
4. Держави-члени можуть передбачати, що ця Директива не розповсюджується на збройні сили у тому, що стосується дискримінації на основі обмеженості фізичних можливостей (інвалідності) або віку.

Стаття 4

Професійні вимоги

1. Незважаючи на статті 2 (1) та (2), держави-члени можуть передбачати, що різниця у поводженні, яка ґрунтується на характеристиці, зазначеній у статті 1, не становить дискримінацію у випадках, коли через особливості діяльності в будь-якій сфері або контекст, в якому вона виконується, така характеристика становить дійсну і визначальну професійну вимогу, за умови, що мета її впровадження є легітимною, а способи досягнення – пропорційними.
2. Держави-члени можуть зберігати національне законодавство, чинне на момент ухвалення цієї Директиви, або розробляти майбутні законодавчі акти, враховуючи національну практику, існуючу на момент ухвалення цієї Директиви, відповідно до якої, у випадку професійної діяльності в церквах або інших громадських чи приватних організаціях, моральні принципи яких основані на релігії або віросповіданні, різниця у поводженні на основі релігії або віросповідання не буде вважатися дискримінацією, якщо через особливості діяльності в будь-якій сфері зайнятості або контексту, в якому вона виконується, релігія або віросповідання особи можуть бути дійсними, законними та виправданими професійними вимогами, беручи до уваги (моральні принципи) *етос* організації. Така різниця у відношенні повинна застосовуватися з врахуванням конституційних норм та принципів Держав-членів, а також принципів права Співтовариства, і не повинні слугувати виправданням для дискримінації на іншій основі.
- За умови, що в іншому норми Директиви дотримуються, Директива не виключає права церкви та інших приватних та публічних організацій, чії (моральні принципи) *етос*

основані на релігії або віросповіданні, вимагати, діючи відповідно до національних конституцій та законів, від фізичних осіб, які працюють на них, діяти добросовісно та лояльно по відношенню до (моральних принципів) *етос* організації.

Стаття 5

Розумне пристосування для осіб з обмеженими фізичними можливостями

З метою гарантування дотримання принципу рівності по відношенню до осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) необхідно застосовувати розумне пристосування до потреб таких осіб. Це означає, що роботодавці повинні вживати необхідні заходи, щоб там, де у конкретному випадку це необхідно, надавати можливість особам з обмеженими фізичними можливостями (інвалідам) отримати роботу, працювати або отримувати підвищення по службі або проходити навчання, якщо тільки такі заходи не накладають непропорційного навантаження на роботодавця. Таке навантаження не буде непропорційним, якщо воно достатньою мірою компенсується заходами, які здійснюються в рамках політики відповідної Держави-члена щодо осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Стаття 6

Обґрунтовані відмінності у поводженні на основі віку

1. Без шкоди для статті 2 (2) Держави-члени можуть визначити, що відмінності у поводженні на основі віку не розглядаються як дискримінація, якщо в контексті національного законодавства ці відмінності об'єктивно і належним чином обґрунтовано легітимною метою, включаючи відповідну політику у питаннях зайнятості, ринку праці та задач професійного навчання, а також якщо засоби досягнення такої цілі є пропорційними і необхідними. Такі відмінності у поводженні можуть включати, серед іншого:

(а) визначення особливих умов, які стосуються доступу до професійного навчання, зайнятості та професії, включаючи звільнення і умови оплати праці для молодих людей, старших працівників і тих, хто піклується про інших осіб, з метою сприяння їх професійній інтеграції або забезпечення їх захисту;

(б) визначення мінімальних умов щодо віку, професійного досвіду або робочого стажу для отримання роботи або певних переваг, пов'язаних з зайнятістю;

(с) визначення максимального віку для прийому на роботу, пов'язаного з вимогами до відповідної посади або із необхідністю відповідного періоду зайнятості перед виходом на пенсію.

2. Без шкоди для статті 2 (2), Держави-члени можуть виходити із того, що визначення віку в системі професійного соціального забезпечення, яке має за мету забезпечення для особи права на пенсію або пільги, пов'язані з інвалідністю, включаючи визначення різних вікових меж для найманих працівників або груп найманих працівників або використання критерію віку по відношенню до схожих систем розрахунку допомоги, не є дискримінацією за ознакою віку за умови, якщо це не призводить до дискримінації за ознакою статі.

Стаття 7

Позитивні дії

1. З метою забезпечення повної фактичної рівності принцип рівноправності не повинен перешкоджати будь-якій Державі-членові зберігати або вживати відповідні заходи для запобігання або компенсування утисків, пов'язаних з підставами, зазначеними у статті 1.
2. Щодо осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) принцип рівноправності не виключає права Держав-членів зберігати або ухвалювати норми, що стосуються охорони здоров'я і безпеки на робочому місці, або заходи, спрямовані на створення або збереження умов для підтримки або сприяння їх інтеграції в робоче середовище.

Стаття 8

Мінімальні вимоги

1. Держави-члени можуть встановлювати або зберігати положення, що є більш сприятливими для захисту принципу рівноправного поведіння, ніж ті, що встановлено цією Директивою.
2. Виконання цієї Директиви ні в якому разі не повинно давати підстави для зниження рівня захисту від дискримінації, вже забезпеченого Державами-членами в сферах, охоплених цією Директивою.

ГЛАВА II

ЗАСОБИ ЗАХИСТУ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ

Стаття 9

Захист прав

1. Держави-члени повинні забезпечувати, щоб судові та/або адміністративні процедури, включаючи випадки звернення до процедур примирення, з метою забезпечення виконання зобов'язань за цією Директивою, були доступними для усіх осіб, які вважають, що їм заподіяна шкода через незастосування до них принципу рівноправного поведіння, навіть тоді, коли відносини, у рамках яких мала місце заявлена дискримінація, припинилися.
2. Держави-члени повинні гарантувати, щоб асоціації, організації або інші юридичні об'єднання, які, відповідно до критеріїв, установлених національним законодавством, мають законний інтерес у забезпеченні виконання умов цієї Директиви, могли брати участь у наданні захисту або підтримки заявникові, з його або її згоди, у будь-якій судовій чи адміністративній процедурі, що передбачає виконання зобов'язань, які випливають з цієї Директиви.
3. Пункти 1 і 2 не стосуються національних норм, які стосуються термінів здійснення дій, пов'язаних із принципом рівноправного поведіння.

Стаття 10

Тягар доказування

1. Держави-члени вживають таких заходів, що є необхідними, у рамках їхніх національних судових систем, для того, щоб забезпечити у випадках, коли особа переконана, що їй заподіяна шкода через незастосування до неї принципу рівноправного поводження, за умови, що вона навела суду або іншому компетентному органу факти, на підставі яких можна припустити, що мала місце пряма або непряма дискримінація, покладення на відповідача обов'язку довести, що порушення принципу рівноправного поводження не було.
2. Пункт 1 не перешкоджає Державам-членам встановлювати щодо доказів правила, які є більш сприятливими для заявника.
3. Пункт 1 не повинен застосовуватися в кримінальному процесі.
4. Пункти 1, 2 і 3 повинні також застосовуватися до будь-яких процедур, розпочатих відповідно до статті 9(2).
5. Держави-члени не повинні застосовувати пункт 1 до процедур, у яких розслідування фактів справи відноситься до компетенції суду або іншого компетентного органу.

Стаття 11

Віктимізація

Держави-члени повинні включити у свої національні правові системи такі заходи, що є необхідними для захисту працівників від звільнення або іншого ворожого поводження роботодавця як реакції на скаргу на підприємстві, або правові процедури, ціль яких полягає у забезпеченні дотримання принципу рівноправного поводження.

Стаття 12

Поширення інформації

Держави-члени повинні подбати про те, щоб положення, прийняті відповідно до Директиви, на рівні з вже діючими положеннями в цій сфері, були представлені увазі зацікавлених осіб за допомогою усіх можливих засобів на всій території держав.

Стаття 13

Соціальний діалог

1. Держави-члени відповідно до національних традицій і практики повинні вживати відповідні заходи для розвитку соціального діалогу між двома сторонами на ринку праці з метою впровадження рівноправного поводження, включаючи контроль за діяльністю на робочому місці, колективні угоди, кодекси поведінки, дослідження, обмін досвідом і позитивними прикладами.
2. Якщо це не суперечить національним традиціям і практиці, то Держави-члени повинні заохочувати обидві сторони на ринку праці, без шкоди їхній автономії, укладати на

відповідному рівні угоди, що встановлюють правила, спрямовані проти дискримінації в питаннях, зазначених у статті 3, що відносяться до сфери колективних переговорів. Ці угоди повинні враховувати мінімальні вимоги, встановлені Директивою і відповідними змінами на національному рівні.

Стаття 14

Діалог з неурядовими організаціями

Держави-члени повинні заохочувати діалог з відповідними неурядовими організаціями, що, відповідно до національного законодавства і практики, мають законний інтерес у сприянні боротьбі з дискримінацією на передбачених у статті 1 підставах з метою сприяння принципів рівності.

Стаття 15

Північна Ірландія

1. З метою вирішення питання недостатнього представництва однієї з основних релігійних громад у поліції Північної Ірландії, різниця у поводженні при прийомі на роботу на цю службу, включаючи допоміжний персонал, не вважається дискримінацією, якщо ця різниця чітко санкціонована національним законодавством.

2. Щоб підтримувати в Північній Ірландії баланс можливостей вчителів у сфері зайнятості, одночасно сприяючи подоланню історично сформованого поділу основних релігійних громад, норми цієї Директиви, які стосуються релігії або віросповідання, не застосовуються до шкіл Північної Ірландії при прийомі на роботу вчителів, якщо це чітко санкціоновано національним законодавством.

ГЛАВА III ОСОБЛИВІ ПОЛОЖЕННЯ

ГЛАВА IV ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 16

Дотримання

Держави-члени повинні вживати необхідні заходи, які гарантують, що:

- (а) будь-які закони, підзаконні акти та адміністративні положення, що суперечать принципу рівноправного поводження, будуть скасовані;
- (б) будь-які умови, що суперечать принципу рівноправного поводження, включені до індивідуальних або колективних договорів або угод, правил внутрішнього розпорядку підприємств, правил, що стосуються комерційних та некомерцій-

них організацій, правил, які стосуються вільних професій, а також організацій робітників і роботодавців, є або можуть бути оголошені юридично нікчемними або будуть змінені.

Стаття 17

Санкції

Держави-члени повинні визначити правила, які стосуються санкцій за порушення норм національного законодавства, ухвалених відповідно до цієї Директиви, і повинні вжити всіх заходів, необхідних для того, щоб гарантувати їх застосування. Санкції, що також можуть передбачати виплату компенсації жертві, повинні бути ефективними, пропорційними і мати превентивний характер. Держави-члени повинні повідомити про ці правила Комісії не пізніше 2 грудня 2003 року, а також повідомляти їй без зволікання про будь-які зміни до них.

Стаття 18

Виконання

Держави-члени повинні ухвалити закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви не пізніше 2 грудня 2003 року, або довірити соціальним партнерам, у випадку їх спільного запиту, виконання цієї Директиви по відношенню до положень, що стосуються колективних угод. У таких випадках Держави-члени повинні гарантувати, що не пізніше 2 грудня 2003 року соціальні партнери забезпечать шляхом відповідної угоди вжиття необхідних заходів, при цьому від Держав-членів вимагається вжити усіх необхідних заходів для того, щоб вони були спроможні у будь-який час забезпечити результати, яких вимагає ця Директива. Вони повинні негайно сповістити про це Комісію.

Для врахування конкретних умов, Державам-членам, якщо це необхідно, може бути наданий додатковий строк у 3 роки, починаючи з 2 грудня 2003 року, що в цілому становить 6 років, для виконання норм цієї Директиви в частині, що стосується дискримінації за віком та обмеженістю фізичних можливостей. У такому випадку Держави-члени повинні поінформувати Комісію про це. Кожна Держава-член, що прийме рішення про використання цього додаткового періоду, повинна щороку повідомляти Комісії про кроки, які здійснюються для подолання дискримінації за віком та обмеженістю фізичних можливостей, а також про прогрес у виконанні Директиви. Комісія щороку готує повідомлення для Ради.

Якщо Держави-члени вживають такі заходи, останні повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватися таким посиланням у випадку їх офіційної публікації. Способи зазначення такого посилання встановлюються Державами-членами.

Стаття 19

Доповідь

1. Держави-члени повинні надати Комісії не пізніше 2 грудня 2005 року, і потім надавати кожні п'ять років, всю інформацію, необхідну для того, щоб Комісія могла підготувати доповідь про застосування цієї Директиви для Європейського Парламенту та Ради.
2. Доповідь Комісії повинна враховувати, де це доречно, думку соціальних партнерів і відповідних неурядових організацій. Відповідно до принципу приділення основної уваги гендерним питанням (гендерного мейнстрімінга) ця доповідь повинна, серед іншого, надавати оцінку впливу вжитих заходів на жінок і чоловіків. У світлі отриманої інформації ця доповідь повинна включати, якщо необхідно, пропозиції щодо перегляду і оновленню Директиви.

Стаття 20

Набуття чинності

Директива набуває чинності з дня її публікації в *«Офіційному віснику Європейських Співтовариств»*.

Стаття 21

Суб'єкти

Цю Директиву адресовано Державам-членам.
Вчинено у Брюсселі 27 листопада 2000 року.

Підписи

Справа про право жінок пенсійного віку на працю

<...>

11. Пані Клейст, 1948 року народження, працювала головним лікарем в установі пенсійного забезпечення.

12. Установою було прийнято рішення розірвати трудові договори з усіма працівниками, будь то чоловік чи жінка, які досягли пенсійного віку. Пані Клейст повідомила роботодавцю, що вона не має наміру виходити на пенсію у 60 років і хоче працювати до досягнення 65 років. Однак роботодавець згодом інформував її про звільнення.

13. Пані Клейст оскаржила звільнення в суді. Справа дійшла до Верховного Суду Австрії. <...>

18. Верховний Суд в розглядуваній справі поставив перед Судом ЄС такі питання:

«1. Чи має п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 тлумачитися – в контексті трудового права, в якому загальний захист працюючих від звільнення зумовлений їх соціальною (фінансовою) залежністю від роботи – як такий, що виключає дію положень колективного договору, що не редбачають спеціальний захист від звільнення (в доповнення до загального законодавчого захисту) тільки до того моменту, коли, в загальному випадку, у особи з'являється право на соціальну (фінансову) підтримку у вигляді пенсії, якщо для чоловіків і жінок таке право з'являється в різному віці?»

2 В світлі такої системи правового регулювання трудових відносин чи забороняє п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 рішення публічного роботодавця, яке перериває працевлаштування жінки всього через декілька місяців після того, як вона здобула право на пенсію, під приводом необхідності працевлаштування нових працівників?»?

Розгляд поставлених питань

19. Питання, поставлені національним судом, доцільно розглянути разом, оскільки по суті вони зводяться до того, чи має п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви розумітися як такий, що вважає дискримінаційними положення національного законодавства, які, заради сприяння працевлаштуванню молодих спеціалістів, дозволяють працевлаштувати працівника, який досяг віку, з якого він може скористатися правом на пенсію, в ситуації, коли для жінок така можливість з'являється на п'ять років раніше, ніж для чоловіків?

20. На думку пані Клейст, дозволяючи звільнення працівників жіночої статі із досягненням ними пенсійного віку, тобто 60 років, в ситуації, коли такий вік є різним для чоловіків і жінок, держава допускає дискримінаційне ставлення за ознакою статі. Така дискримінація суперечить п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207. <...>

22. Установа, в якій працювала пані Клейст, стверджувала, що правила, які стали предметом розгляду, базуються на різному ставленні, яке лише непрямо зумовлено статтю; різне ставлення у даному випадку виправдовується об'єктивною потребою забезпечення молоді роботою, а тому не є неправомірною дискримінацією. Крім того, вказувалося на необхідність уникати ситуації, коли жінки можуть одночасно отримувати і заробітну плату, і гарантовану законом пенсію тоді, коли така можливість відсутня у чоловіків. <...>

Відповідь Суду

24. Перш за все, слід відзначити, що умови виплати пенсії й умови припинення трудових відносин є відокремленими один від одного питаннями.

25. Що стосується умов припинення трудових відносин, то п. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви передбачає, що застосування принципу рівного ставлення в питаннях звільнення означає, що не має бути ніякої ані прямої, ані непрямой дискримінації на підставі статі в публічному чи приватному секторах, включаючи державні органи.

26. Поняття «звільнення», яке використано у наведеному положенні, має використовуватись у широкому значенні, охоплюючи таку підставу для припинення трудових відносин як досягнення пенсійного віку, яка може бути передбачена загальною політикою працедавця, навіть якщо таке звільнення пов'язано із наданням пенсії по труду. <...>

28. Слід зазначити, що Суд виходить із того, що загальна політика в питаннях розірвання трудових відносин, включаючи звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, що вони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі.

29. В цьому зв'язку має бути підкреслено, що відповідно до першого абзацу ч. 2 ст. 2 Директиви 76/207 пряма дискримінація має місце, коли до однієї людини ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, на підставі її статі.

30. В даному випадку встановлене правове регулювання передбачало, що захист лікарів від звільнення не поширюється на випадки, коли розірвання трудових відносин обумовлено здобуттям ними права на отримання пенсії. Згідно із національним законодавством чоловіки здобувають таке право із досягненням 65-річного віку, а жінки – 60-річного. Наслідком такого регулювання є ситуація, коли жінка може бути звільнена, коли їй виповнюється 60 років, чоловік – 65.

31. Такий критерій, невіддільний від статі працівника, представляє собою різницю у ставленні, засновану на статі. <...>

43. Така різниця не може бути виправдана прагненням роботодавця сприяти працевлаштуванню молодих спеціалістів.

На підставі викладеного вище Суд вирішив:

П. (с) ч. 1 ст. 3 Директиви 76/207 від 9 лютого 1976 р. про реалізацію принципу рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях доступу до робочих місць, професійної освіти та просування, а також робочих умов має розумітися як такий, що визнає пряму дискримінацією за ознакою статі національні правила, які, із посиланням на необхідність створення умов для працевлаштування молодих спеціалістів, дозволяють звільняти працівників, які досягли пенсійного віку в умовах, коли для жінок такий вік становить на 5 років менше, ніж для чоловіків.

Рішення Суду від 18 листопада 2010 р. у справі C-356/09

Директива про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг

Даний документ, перш за все, цікавий тим, що в ньому реалізовано раніше проголошений намір інституцій ЄС запропонувати директиву про дискримінацію за ознакою статі за межами трудової сфери. Директива, що наводиться, має за мету подолати дискримінацію в сфері доступу до різноманітних послуг і товарів, якщо підставою для обмеження вільного доступу стає стать особи. Так, наприклад, може йтися про існування непрямой дискримінації, зумовленої стереотипними уявленнями, пануючими в суспільстві, щодо отримання жінками водійських прав, тощо.

Крім того, Директива є важливим інструментом, який привертає увагу, серед іншого, до того факту, що дискримінація за ознакою статі, у тому числі сексуальні домагання, має місце в різних сферах життя, а не тільки у сфері зайнятості. Дискримінація такого характеру може бути не менш шкідливою, виступаючи перепорою для повної і успішної інтеграції чоловіків і жінок в економічне і соціальне життя.

На жаль, законодавство України не пропонує конкретних механізмів забезпечення гендерної рівності й попередження сексуальних домагань у сфері доступу до товарів та послуг. В нормативно-правових актах навіть окремо не названо цю проблему. Й тому можна спиратися тільки на загальні антидискримінаційні положення. Більше того, на жаль, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV надає визначення сексуальних домагань як дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Таким чином, фактично звужується сфера застосування вказаного поняття.

ДИРЕКТИВА РАДИ 2004/113/ЄС

від 13 грудня 2004 року

про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства та зокрема, його статтю 13(1),

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновки Європейського Парламенту,

Беручи до уваги висновки Європейського Економічно-соціального комітету,

Беручи до уваги висновки Комітету регіонів,

Зважаючи на те, що:

- (1) Відповідно до статті 6 Договору про Європейський Союз його створено на принципах свободи, демократії, поваги до прав і основних свобод людини та верхо-

венства права, на принципах, що є спільними для Держав-членів та які поважають основні свободи, що гарантує Європейська Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, які втілюють конституційні традиції, спільні для Держав-членів, як загальні принципи права Співтовариства.

- (2) Право всіх і кожного бути рівними перед законом і захищеними від дискримінації є універсальним правом, визнаним Загальною декларацією прав людини, Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації і окремих статей Міжнародних пактів про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні та культурні права, а також
- (3) Забороняючи дискримінацію, важливо поважати інші основні права та свободи, зокрема захист особистого і сімейного життя, свободу віросповідання тощо.
- (4) Рівність чоловіків і жінок – це основний принцип Європейського Союзу. Статті 21 і 23 Статуту основних прав Європейського Союзу забороняють будь-яку дискримінацію за ознакою статі і вимагають рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життя.
- (5) Стаття 2 Договору, що засновує Європейське Співтовариство, передбачає, що забезпечення такої рівності є одним з найважливіших завдань Співтовариства. Також стаття 3(2) Договору вимагає, щоб Співтовариство у своїй різносторонній діяльності намагалося ліквідувати нерівність і поширювало рівність чоловіків і жінок.
- (6) Комісія заявила про свій намір запропонувати директиву про дискримінацію за ознакою статі за межами трудової сфери в своєму Повідомленні про План соціальної політики. Така пропозиція повністю відповідає Рішенню Ради 2001/51/ЄС від 20 грудня 2000 року, що засновує Програму про засади стратегії Співтовариства щодо гендерної рівності (2001-2005 років), яка охоплює всю діяльність Співтовариства і спрямована на поширення рівності чоловіків і жінок шляхом налагодження всіх видів діяльності і застосування на практиці методів, спрямованих на покращення ситуації гендерного питання в суспільстві.
- (7) На зустрічі в Ніцці, яка відбувалася 7-9 грудня 2000 року, Рада Європи звернулася до Комісії з проханням укріплювати право на рівність шляхом ухвалення пропозиції директиви про поширення гендерної рівності в інших сферах життя, окрім сфер зайнятості і професійного життя.
- (8) Співтовариство ухвалило низку правових актів для уникнення і боротьби з дискримінацією за ознакою статі в межах трудової сфери. Ці акти продемонстрували значення, яке відіграє законодавство в боротьбі з дискримінацією.
- (9) Дискримінація за ознакою статі, у тому числі домагання та сексуальне домагання, має місце в різних сферах життя, у тому числі за межами сфери зайнятості. Дискримінація такого характеру може бути не менш шкідливою, виступаючи перешкодою для повної і успішної інтеграції чоловіків і жінок в економічне і соціальне життя.
- (10) Проблеми особливо відчутні в доступі до товарів і послуг. Тому слід уникати і викорінювати гендерну дискримінацію в цій сфері життя. Як у випадку з Директивою Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про імплементацію принципу

рівності осіб, незалежно від їх расової і етнічної приналежності, дане завдання може бути виконане краще за допомогою законодавства Співтовариства.

- (11) Таке законодавство має забороняти дискримінацію за ознакою статі при доступі до товарів і послуг. Поняття товарів визначається відповідно до положень, які стосуються вільної циркуляції товарів, Договору, що засновує Європейське Співтовариство. Послуги визначаються відповідно до статті 50 вищезазначеного Договору.
- (12) Аби уникнути дискримінації за ознакою статі, цю Директиву слід застосовувати як до прямої, так і до непрямої дискримінації. Пряма дискримінація має місце лише тоді, коли ставлення до однієї особи за ознакою статі є менш прихильним, ніж до іншої особи в одній і тій самій ситуації. Наприклад, відмінності між чоловіками і жінками при наданні медичних послуг стосуються окремих ситуацій, адже ці відмінності є фізіологічними, тому це не є прикладом дискримінації.
- (13) Заборону дискримінації слід застосовувати до осіб, які забезпечують товарами та послугами, що масово розповсюджуються та пропонуються за межами особистого і сімейного життя, і до ситуацій, пов'язаних з цими сферами життя. Заборону не слід застосовувати до змісту ЗМІ або до реклами, а також до державної та приватної форм освіти.
- (14) Кожен володіє свободою укладати угоди, у тому числі свободою обирати ділового партнера для укладання угоди.
Особа, яка надає товари або послуги, може мати низку суб'єктивних причин для вибору свого ділового партнера. Якщо вибір партнера не залежить від статі цієї особи, ця Директива не має ставити під сумнів право людини вільно обирати ділового партнера для укладання угоди.
- (15) Вже існує низка правових актів щодо імплементації принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у професійній сфері та сфері зайнятості. Тому ця Директива не підлягає застосуванню в цих сферах життя. Вона також не застосовується в сферах підприємницької діяльності, якщо це питання визначено чинними правовими актами. Директива застосовується тільки при страхуванні і виплаті пенсій, які є добровільними і не пов'язані з трудовими відносинами.
- (16) Відмінності у ставленні можливі лише тоді, коли вони виправдовуються легітимною метою. Такою метою може бути, наприклад, захист жертв насильства на сексуальному підґрунті (у випадку створення тимчасових притулків для осіб однієї статі), охорона особистого життя і дотримання норм порядності (у випадку, коли особа надає притулок у своєму помешканні), сприяння гендерній рівності або інтересам чоловіків або жінок (наприклад, волонтерські організації осіб однієї статі), право на свободу об'єднання у громадській організації (у випадках членства у приватних клубах для осіб однієї статі) і організація спортивних заходів (наприклад, змагання серед осіб однієї статі). Однак, будь-яке обмеження має бути доцільним і необхідним відповідно до критеріїв, вироблених в прецедентному праві Суду Європейського Співтовариства.
- (17) Принцип рівності у доступі до товарів і послуг не вимагає, щоб чоловіки і жінки користувалися умовами надання цих послуг на постійній взаємній і рівній основі,

доки це не переходить у створення більш сприятливих умов для представників лише однієї статі.

- (18) Актуарні чинники по відношенню до статі широко використовуються при здійсненні страхування та інших фінансових послуг. З метою забезпечення рівноправного ставлення до чоловіків і жінок використання поняття «стать» як актуарного чинника не має призвести до відмінностей в доходах і грошовій допомозі, які отримує особа. Щоб уникнути раптової реорганізації ринку, імплементація цього правила має застосовуватися лише до нових угод, укладених після транспонування цієї Директиви.
- (19) Деякі категорії ризику відрізняються залежно від статі особи. У деяких випадках стать є одним, але не єдиним, із визначальних чинників в оцінюванні застрахованих ризиків. Для угод, які страхують такі види ризиків, Держави-члени можуть прийняти рішення звільнити від виконання правил зрівняння прибутків і переваг за ознакою статі, якщо вони можуть гарантувати, що формуючі актуарні і статистичні дані, згідно з якими проводяться обчислення, надійні, постійно оновлюються і доступні широкій аудиторії. Звільнення від правил дозволяється лише, якщо законодавство держави ще не застосовувало правило про зрівняння за ознакою статі. Через п'ять років після транспонування цієї Директиви Держави-члени мають переглянути підстави такого звільнення від правил, враховуючи останні актуарні і статистичні дані і звіт Комісії, складений через три роки з дати транспонування цієї Директиви.
- (20) Менш прихильне ставлення до жінок під час вагітності та материнства слід розглядати як форму прямої дискримінації за ознакою статі і тому така дискримінація має бути заборонена в сфері страхування та інших фінансових послуг. Таким чином, витрати, пов'язані з ризиками в період вагітності та материнства, мають стосуватися осіб обох статей.
- (21) Особам, які стали об'єктами дискримінації за ознакою статі, необхідно надати відповідні засоби правового захисту. Для забезпечення більш ефективного рівня захисту необхідно надати повноваження об'єднанням, організаціям та іншим юридичним особам брати участь у слуханнях від імені жертви або на її підтримку (залежно від того, як визначають Держави-члени), без упередженого ставлення до державних правил судочинства і порядку ведення захисту в суді.
- (22) Правила про тягар доказування мають бути використані, якщо дискримінація наявна *prima facie* (є очевидною), і мають бути ефективно застосовані з метою забезпечення рівності. Тягар доказування має перейти до відповідача, якщо представлено переконливі свідчення дискримінації.
- (23) Ефективна імплементація принципу рівності у ставленні вимагає відповідного судового захисту проти упередженого ставлення до особи.
- (24) Маючи намір поширювати принцип рівності у ставленні, Держави-члени мають заохочувати діалог між важливими посередниками, які відповідно до державних законів і практики їх використання мають законний інтерес у сприянні боротьбі з дискримінацією за ознакою статі в сфері доступу до товарів і послуг, їх постачання та надання.

- (25) Захист проти дискримінації за ознакою статі має бути посиленим за рахунок існування організації або організацій в кожній з Держав-членів, де б володіли навичками аналізу складних проблем, могли вивчати можливі рішення цих проблем і надавати ефективну допомогу жертвам. Така організація або організації можуть прирівнюватися до подібних структур на державному рівні, які відповідають за захист прав людини або охорону прав окремих осіб, або за реалізацію принципу рівності.
- (26) Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, надаючи таким чином Державам-членам право вибору у наданні переваги тим чи іншим положенням у їх запровадженні або подальшій реалізації. Імплементация цієї Директиви не має слугувати виправданням відступу від тих положень, яким вже надано перевагу в кожній з Держав-членів.
- (27) Держави-члени мають сприяти ефективному і пропорційному накладанню санкцій, які серед іншого мають також превентивний характер, якщо порушуються зобов'язання, взяті згідно з цією Директивою.
- (28) Через те, що цілі Директиви, спрямовані на забезпечення загального високого рівня захисту від дискримінації у кожній з Держав-членів, не можуть бути досягнуті останніми в належному обсязі, з огляду на ефективність і масштабність вони, скоріше, будуть досягнуті на рівні Співтовариства відповідно до принципу субсидіарності, передбаченого ст. 5 Договору. Відповідно до принципу пропорційності, закріпленого цією ж статтею, дана Директива не виходить за межі повноважень для досягнення згаданих цілей.
- (29) Відповідно до п. 34 Міжінституційної угоди про вдосконалення правотворчості Держави-члени заохочуються до складання і опублікування таблиць (як у своїх інтересах, так і в інтересах Співтовариства), які будуть по можливості ілюструвати співвідношення між Директивою і заходами щодо їх транспонування,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Мета

Метою цієї Директиви є встановлення структурної основи для боротьби з дискримінацією за ознакою статі в питаннях доступу до товарів і послуг, їх постачання і надання, з метою реалізації принципу рівності у ставленні до чоловіків і жінок на території Держав-членів.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви, застосовуються такі визначення:

- (a) пряма дискримінація: якщо до однієї особи за ознакою статі відносяться менш прихильно, ніж відносяться, відносилися або могли б відноситися до іншої особи за подібних обставин;
- (b) непряма дискримінація: якщо нейтральне положення, критерій або діяльність змушують представників однієї статі опинитися у незручному становищі на відміну від представників протилежної статі, якщо тільки це положення, критерій або діяльність не є об'єктивно виправданими легітимною метою, а засоби її досягнення мають пропорційний і необхідний характер;
- (c) домагання: якщо має місце небажана поведінка за ознакою статі особи з наміром образити її гідність та створити ворожу й агресивну атмосферу, залякуючи, принижуючи і ображаючи людину;
- (d) сексуальне домагання: якщо має місце будь-яка форма небажаної фізичної, вербальної та невербальної поведінки, або фізичної поведінки сексуальної природи з наміром образити гідність людини, зокрема, якщо створюється ворожа й агресивна атмосфера, з залякуванням, приниженням і образами на адресу цієї особи.

Стаття 3

Сфера застосування

В межах повноважень, які надані Співтовариству, ця Директива відноситься до всіх осіб, які:

забезпечують товарами і послугами, що доступні широкому колу споживачів; Директива стосується державного і приватного сектора, у тому числі державних структур; товари пропонуються за межами сфери особистого і сімейного життя та справ, пов'язаних із цими сферами життя.

2. Ця Директива не заперечує свободу людини обирати ділового партнера для укладання угоди, доки вибір зроблено незалежно від статі ділового партнера.

3. Ця Директива не застосовується до змісту ЗМІ, реклами та до сфери освіти.

4. Ця Директива не застосовується до сфери зайнятості та професійної сфери. Ця Директива не застосовується до питань щодо підприємницької діяльності, за умови якщо ці питання передбачені іншими правовими актами Співтовариства.

Стаття 4

Принцип рівноправного поводження

1. Для цілей цієї Директиви принцип рівноправного поводження до чоловіків і жінок має наступне значення:

(a) виключення існування прямої дискримінації за ознакою статі як менш доброзичливого ставлення до жінок з причини вагітності та материнства;

(b) виключення існування непрямой дискримінації за ознакою статі.

2. Ця Директива не виключає більш сприятливого поводження щодо вагітних жінок і матерів.

3. Домагання та сексуальне домагання в межах, визначених цією Директивою, вважається дискримінацією за ознакою статі і тому забороняється. Той факт, що особа

висловлює або не висловлює протест такій поведінці не може вважатися основою для рішення, яке зашкодить цій особі.

4. Правило про пряму або непряму дискримінацію за ознакою статі вважається дискримінацією в межах, визначених цією Директивою.

5. Ця Директива не перешкоджає існуванню різного ставлення, якщо забезпечення товарами і послугами виключно або в першу чергу представників однієї статі виправдано легітимною метою, а засоби її досягнення мають пропорційний і необхідний характер

Стаття 5

Актуарні чинники

1. Держави-члени гарантують, що в усіх нових угодах, укладених після 21 грудня 2007 року, використання поняття «статі» як чинника при визначенні розміру доходів і грошової допомоги на потреби страхування і відповідних фінансових послуг не впливає на надання особам різних за розміром прибутків і грошової допомоги.

2. Незважаючи на частину 1, Держави-члени до 21 грудня 2007 року можуть дозволити пропорційну різницю в розмірах прибутків і грошової допомоги, де використання поняття «статі» є визначальним чинником оцінювання ризику, використовуючи доречні і точні актуарні і статистичні данні. Зацікавлені Держави-члени надають інформацію Комісії і гарантують збирання, публікацію і регулярне оновлення точних даних, що відносяться до використання поняття «статі» як актуарного чинника. Ці Держави-члени будуть переглядати своє рішення, зважаючи на Звіт Комісії, зазначений у ст. 16, і передадуть результати перегляду Комісії через п'ять років, починаючи з 21 грудня 2007 року.

3. В будь-якому разі витрати на вагітність і материнство не впливають на надання особам різних за розміром прибутків і грошової допомоги.

Держави-члени можуть відкласти імплементацію заходів, які мають відповідати цій частині, на термін не більше, як до двох років, починаючи з 21 грудня 2007 року. В такому разі зацікавлені Держави-члени повідомлять про це Комісію.

Стаття 6

Позитивні дії

З метою забезпечення на практиці повної рівності чоловіків і жінок, принцип рівноправного поводження не перешкоджає Державам-членам підтримувати або ухвалювати окремі заходи щодо запобігання або компенсації шкоди, завданої за ознакою статі.

Стаття 7

Мінімальні вимоги

1. Держави-члени можуть представити на розгляд і підтримати ті положення, які більшою мірою сприяють захисту принципу рівності у ставленні до чоловіків і жінок, ніж ті, що передбачені цією Директивою.

2. Імплементація Директиви ні за яких обставин не створює підґрунтя для зниження рівня захисту від дискримінації, якого вже досягнуто Державами-членами у сферах життя, визначених даною Директивою.

ГЛАВА 2 ЗАСОБИ ЗАХИСТУ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ

Стаття 8

Захист прав

1. Держави-члени з метою дотримання зобов'язань за цією Директивою гарантують доступність судових і/або адміністративних процедур, у тому числі процедур примирення, кожному, хто вважає себе жертвою незастосування до нього принципу рівноправного поводження, навіть після припинення відносин, в яких, на його думку, мала місце дискримінація.
2. Держави-члени надають на розгляд своєї національної судової системи ті заходи, які мають гарантувати дійсну і ефективну компенсацію або відшкодування (залежно від того, як визначають Держави-члени) збитків і шкоди, які завдано особі в результаті дискримінації, визначеної Директивою, прямо пропорційно завданій шкоді. Закріплення попередньої максимальної межі не обмежує таку компенсацію або відшкодування.
3. Держави-члени гарантують, що асоціації, організації або інші правові структури, які відповідно до критеріїв, встановлених законами окремих держав, мають законний інтерес щодо забезпечення відповідності положень цієї Директиви, можуть ініціювати від імені або на підтримку позивача (за згодою позивача) будь-які судові і/або адміністративні процедури, які передбачені для виконання зобов'язань за цією Директивою.
4. Частина 1 і 3 не виключають можливості дії національних правил щодо часових обмежень для порушення відповідної справи.

Стаття 9

Тягар доказування

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для гарантії того, що якщо особа, яка вважає себе жертвою незастосування принципу рівності у поводженні, надає на розгляд суду або іншого компетентного органу факти, які вказують на існування прямої чи непрямої дискримінації, в цьому разі на відповідача покладається обов'язок доведення, що принцип рівноправного поводження не було порушено.
2. Частина 1 не обмежує Держави-члени впроваджувати правила доказування, які є більш сприятливими для позивачів.
3. Частина 1 не застосовується до кримінальних процедур.
4. Частина 1, 2 і 3 застосовується до судових процедур, які проводяться відповідно до статті 8(3).
5. Держави-члени не повинні застосовувати частину 1 до судових розглядів, на яких суд або інші компетентні органи мають розслідувати факти справи.

Стаття 10

Упереджене ставлення

Держави-члени вводять до своїх національних судових систем заходи, які є необхідними для захисту осіб від ворожого ставлення або негативних наслідків реакції на подання скарги або на початок судового процесу, що спрямовані на забезпечення відповідності принципу рівного ставлення.

Стаття 11

Діалог із зацікавленими сторонами

З метою підтримання принципу рівноправного поводження Держави-члени заохочують діалог із зацікавленими сторонами, які відповідно до державної законодавчої та практичної бази виявляють інтерес до внесення свого вкладу у боротьбу з дискримінацією за ознакою статі в сфері доступу до товарів і надання послуг.

ГЛАВА 3

Організації, що сприяють рівності у ставленні

Стаття 12

1. Держави-члени визначають і готують для організації або організацій інструменти для сприяння, аналізу, моніторингу і підтримки принципу рівноправного поводження до всіх і кожного, незалежно від їхньої статі. Ці організації можуть стати частиною установ, які займаються захистом прав людини, гарантуванням прав окремих осіб або імплементацією принципу рівності на державному рівні.

2. Держави-члени гарантують, що в обов'язки організації, зазначених в частині 1, входить таке:

- (а) без шкоди для прав жертв, установ і організацій або інших правових структур, зазначених у статті 8(3), надавати незалежну допомогу жертвам дискримінації при розгляді їхніх скарг щодо дискримінації;
- (б) проводити незалежні опитування стосовно проблеми дискримінації;
- (с) публікувати неупереджені звіти і надавати рекомендації з питань, які стосуються дискримінації.

ГЛАВА 4

Прикінцеві положення

Стаття 13

Виконання

Держави-члени в межах сфери застосування даної Директиви вживають необхідних заходів для забезпечення реалізації принципу рівності в доступі до товарів і послуг, їх постачання і надання, зокрема:

- (а) будь-які закони, підзаконні акти і адміністративні положення, які не відповідають принципу рівності, скасовуються;
- (б) будь-які договірні положення, внутрішні правила установ і правила прибуткових або неприбуткових організацій, що не відповідають принципу рівності, визнаються чи можуть бути визнані недійсними і такими, що не мають юридичної сили, або до них вносяться зміни.

Стаття 14

Санкції

Держави-члени встановлюють правила щодо санкцій, які застосовуються при порушенні національних положень, ухвалених відповідно до даної Директиви і вживають

необхідні заходи для забезпечення їх виконання. Санкції, які можуть полягати у стягненні грошової компенсації жертви, мають бути дієвими, пропорційними й такими, що мають превентивну дію. Держави-члени повідомляють Комісію про такі положення не пізніше 21 грудня 2007 року.

Стаття 15

Поширення інформації

Держави-члени слідкують за тим, щоб положення, ухвалені на підставі цієї Директиви, разом з відповідними чинними положеннями, доводилися до відома зацікавлених осіб з допомогою усіх відповідних засобів та на усій території в цілому.

Якщо Держави-члени ухвалюють такі положення, то вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватись даними посиланнями у разі їхньої офіційної публікації. Методи публікації зазначених посилань встановлюється Державами-членами.

Стаття 16

Звіти

1. Держави-члени передають Комісії всю наявну інформацію щодо застосування цієї Директиви не пізніше 21 грудня 2009 року і кожні наступні п'ять років.

Комісія складає підсумковий звіт, який включає перегляд поточної діяльності Держав-членів за статтею 5 відносно використання поняття «стать» як чинника у визначенні розміру прибутків і грошової допомоги. Вона здає цей звіт Європейському Парламенту і Раді не пізніше 21 грудня 2010 року. За необхідності Комісія додає до звіту пропозиції щодо внесення змін до Директиви.

2. Звіт Комісії враховує точки зору відповідних зацікавлених осіб.

Стаття 17

Транспонування

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 21 грудня 2007 року. Вони відразу повідомляють Комісію про текст цих положень.

2. Держави-члени повідомляють Комісії про текст основних положень національного права, які вони ухвалюють у сфері, що охоплюється цією Директивою.

Стаття 18

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності у день її публікації в *Офіційному віснику Європейського Союзу*.

Стаття 19

Адресати

Цю Директиву адресовано Державам-членам.
Вчинено у Брюсселі 13 грудня 2004 року.

Підписи

Директива про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості

Напевно, один з найбільш затребуваних актів права ЄС з питань забезпечення гендерної рівності, що, власне, підтверджує і практика Суду ЄС. Він охоплює широку сферу суспільних відносин – трудові відносини, сфера підприємницької діяльності, професійне навчання, поєднання материнства (батьківства) і професійної зайнятості, пенсійне забезпечення тощо. Велика увага приділяється необхідності вжиття превентивних заходів проти переслідування та сексуальних домагань на робочому місці та у випадках, пов'язаних із доступом до працевлаштування, професійного навчання і просування. Директива закликає Держави-члени забезпечити реалізацію принципу рівної оплати однакової праці, передбачити можливість використовувати гнучкий графік роботи, які дозволять як чоловікам, так і жінкам більш успішно поєднувати родинні та професійні обов'язки.

Чинне законодавство України, якщо не брати до уваги спеціальні норми, спрямовані на захист вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до трьох років, є в цілому гендерно нейтральним. Воно не містить норм прямої дискримінації. Однак, слід визнати, фактична дискримінація не може бути подолана тільки декларативними положеннями, включеними до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який діє в Україні з 01.01.2006 р. Серед них такі:

— жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці (ч. 1 ст. 17);

— роботодавець зобов'язаний: а) створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; б) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; в) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; г) вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; д) вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань (ч. 2 ст. 17);

— роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей (ч. 3 ст. 17) та ін.

Питання застосування позитивних дій залишено на розсуд роботодавця: відповідно до ч. 4 ст. 17 Закону роботодавець можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Важливо також, що Директива спеціально зауважує про поширення її дії на випадки дискримінації, пов'язані зі зміною статі особи. Цьому питанню Україні ще доведеться приділити увагу. На сьогодні законодавство України обмежується лише гарантуванням особі можливості змінити стать, однак не встановлює положень, які були б спрямова-

ні на вирішення проблеми дискримінації таких осіб. Крім того, навіть законодавство щодо самої зміни статі стає предметом судового оскарження як таке, що порушує права людини. Так, відповідно до п. 3 Медико-біологічних і соціально-психологічних показань для зміни (корекції) статевої належності, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я України від 03.02.2011 р. № 60, протипоказаннями для зміни (корекції) статевої належності, зокрема, є: наявність дітей віком до 18 років; перебування пацієнта у шлюбі на час розгляду Комісією його заяви; грубі порушення соціальної адаптації (відсутність роботи, постійного місця проживання, алкоголізм, наркоманія, антисоціальна поведінка тощо). Названий підзаконний акт було оскаржено в Окружному адміністративному суді м. Києва. Позивач, зокрема, вказав, що корегування статевої належності є формою реалізації права на ідентичність, що є складовим права на повагу до особистого (приватного) життя, закріпленого в ст. 8 Конвенції про захист прав і основних свобод людини та ст. 32 Конституції України, а тому втручання держави в реалізацію права на ідентичність, шляхом встановлення заборон (протипоказань) в п. 3 Медико-біологічних і соціально-психологічних показань для зміни (корекції) статевої належності, який не є законом, є перевищенням центральним державним органом в галузі охорони здоров'я власних повноважень. Суд у своїй постанові від 19 січня 2015 р. у справі № 826/16044/14 погодився із справедливостю заявлених позовних вимог й визнав наказ нечинним. На жаль, Єдиний державний реєстр судових рішень на сьогодні не містить інформації щодо результатів апеляційного оскарження, але сам наказ залишається чинним.

Серед суттєвих, на наш погляд, недоліків чинного законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності слід також назвати відсутність у ньому положень, які б в спорах, що ініціюються особою, яка вважає себе жертвою дискримінації, перекладали тягар доведення на відповідача.

**ДИРЕКТИВА 2006/54/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО
ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ**

від 5 липня 2006 року

**про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного
ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування
і зайнятості (зі змінами)**

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПАРЛАМЕНТ І РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства та, зокрема, частину 3 статті 141,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги позицію Економічно-соціального Комітету;

Діючи відповідно до процедури, передбаченої статтею 251 Договору,

Оскільки:

- (1) Директива Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про реалізацію принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу до робочих місць, професійної освіти та просування, а також робочих умов та Директива Ради 86/378/ЄЕС від 24 липня 1986 року про реалізацію принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок щодо механізму професійно-соціального забезпечення були суттєво змінені. Директива Ради 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року про наближення правових положень Держав-членів про застосування принципу рівноправної оплати праці чоловіків і жінок і Директива Ради 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 року про тягар доказування у справах про дискримінацію за статеву ознакою також містять положення, що мають на меті реалізацію принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок. Зараз, враховуючи нові поправки до згаданих Директив, бажано, задля забезпечення ясності, щоб приписи, про які йдеться, були оновлені шляхом об'єднання в єдиному тексті основних положень, що діють у цій сфері, та окремих висновків прецедентного права Суду Європейського Співтовариства (надалі – Суд).
- (2) Рівноправність чоловіків і жінок є фундаментальним принципом права Співтовариства, як це передбачено ст. 2 і ч. 2 ст. 3 Договору, а також прецедентним правом Суду. Такі положення Договору визначають рівноправність чоловіків і жінок як «завдання» і «мету» Співтовариства та покладають обов'язок сприяти їх реалізації в усіх видах діяльності.
- (3) Суд постановив, що сфера застосування принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок не може бути обмежена заборонаю дискримінації за статеву ознакою. З огляду на цю мету та характер прав, котрі охороняються цим принципом, він також застосовується до випадків дискримінації, пов'язаних зі зміною статі особи.

- (4) Частина 3 статті 141 Договору тепер створює спеціальну правову основу для прийняття заходів в межах Співтовариства, спрямованих на забезпечення застосування принципу рівних можливостей та рівноправного підходу у питаннях працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівноцінної оплати однакової праці або праці рівної цінності.
- (5) Статті 21 і 23 Хартії з прав людини Європейського Союзу також забороняють будь-яку дискримінацію за ознакою статі та закріплюють право на рівноправне ставлення до чоловіків і жінок у всіх сферах, включаючи працевлаштування, роботу і оплату праці.
- (6) Переслідування та сексуальні домагання суперечать принципу рівноправного ставлення до чоловіків та жінок і становлять дискримінацію за ознакою статі у цілях цієї Директиви. Ці форми дискримінації виникають не тільки на робочому місці, але також і в контексті доступу до працевлаштування, професійного навчання і просування. Тому вони мають бути заборонені і підлягати ефективним, пропорційним і таким, що мають превентивну дію, штрафам.
- (7) У цьому контексті, роботодавців та осіб, відповідальних за професійне навчання, треба заохочувати до вжиття заходів із боротьби з усіма формами дискримінації за ознакою статі та, зокрема, до вжиття превентивних заходів проти переслідування та сексуальних домагань на робочому місці та у випадках, пов'язаних із доступом до працевлаштування, професійного навчання і просування, відповідно до національного права та практики.
- (8) Принцип рівноцінної оплати однакової праці або праці рівної цінності, передбачений статтею 141 Договору і підтверджений прецедентним правом Суду, становить важливий аспект принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок та суттєвий і необхідний елемент права Європейського Союзу (*acquis communautaire*), включаючи прецедентне право Суду про сексуальну дискримінацію. Тому необхідним є впровадження норм щодо його подальшої реалізації.
- (9) Відповідно до встановленого прецедентного права Суду, з метою оцінки того, чи виконують працівники однакову роботу або роботу рівної цінності, необхідно, з урахуванням ряду факторів, включаючи характер роботи та умови навчання і праці, визначити, чи можуть працівники вважатися такими, що знаходяться у положенні, що піддається зіставленню.
- (10) Суд встановив, що, за певних обставин, принцип рівної оплати не обмежується ситуаціями, коли чоловіки і жінки працюють на одного роботодавця.
- (11) Держави-члени, спільно із соціальними партнерами, мають і надалі вирішувати проблему існуючих відмінностей, заснованих на гендерних ознаках, у рівнях оплати праці та примітної гендерної сегрегації на ринку праці за допомогою таких засобів, як угоди про гнучкий графік роботи, які дозволять як чоловікам, так і жінкам більш успішно поєднувати родинні та професійні обов'язки. Сюди також можуть відноситися відповідні угоди про декретні відпустки, які можуть стосуватися будь-кого з батьків, а також забезпечення існування зручних для доступу установ із догляду за дітьми та догляду за утриманцями.

- (12) Необхідно ухвалити спеціальні заходи із забезпечення реалізації принципу рівноправного ставлення при застосуванні механізму професійно-соціального забезпечення та більш чітко визначити сферу його дії.
- (13) Своїм рішенням від 17 травня 1990 року у Справі C-262/88 Суд постановив, що усі форми професійної пенсії є елементом оплати праці, у межах значення, запропонованого в ст. 141 Договору.
- (14) Хоча поняття оплати праці, яке наведено в ст. 141 Договору, не включає виплати за системою соціального забезпечення, зараз чітко визначено, що пенсійна система для державних службовців підпадає під сферу дії принципу рівної оплати праці, якщо кошти, що сплачуються за цією системою, виплачуються працівнику на основі його трудових відносин із державним роботодавцем, незважаючи на те, що такі системи є частиною загальної системи, передбаченої законом. Відповідно до рішень Суду у Справах C-7/93 та C-351/00, така умова виконується, якщо пенсійна система стосується певної категорії працівників і виплати напряму пов'язані із терміном перебування на державній службі, а також розраховуються в залежності від розміру останньої зарплати державного службовця. Для забезпечення ясності, необхідно передбачити спеціальне положення щодо цього.
- (15) Суд підтвердив, що оскільки внески працівників чоловічої і жіночої статі до пенсійної системи з фіксованими виплатами передбачені ст. 141 Договору, будь-яка нерівність внесків працівників, що сплачуються за накопичувальними системами фіксованих пенсій, спричинена дією факторів, залежних від статі, не повинна оцінюватися у світлі того самого положення.
- (16) Наприклад, у випадку накопичувальних систем фіксованих пенсій певні елементи, такі як конвертація у капіталізовану суму певної частини періодичних пенсійних виплат, передача прав на отримання пенсії, зворотна пенсія, що сплачується утриманцю в обмін на відмову від частини пенсії або зниження пенсії у разі, коли працівник обирає більш ранній вихід на пенсію, можуть бути нерівними, коли неоднаковість сум спричинена застосуванням актуарних факторів, що різняться за ознакою статі.
- (17) Встановлено, що виплати, які здійснюються за механізмами професійно-соціального забезпечення, не повинні розглядатися в якості винагороди у тій мірі, в якій вони відносяться до періоду працевлаштування до 17 травня 1990 року, за винятком працівників або тих, хто виступає від їх імені, які розпочали судовий процес або подали еквівалентний позов згідно з чинним національним законодавством до такої дати. Тому необхідно відповідним чином обмежити реалізацію принципу рівноправного ставлення.
- (18) Суд постановив, що Протокол Барбер⁴⁹ не впливає на право приєднатися до системи професійної пенсії, і що обмеження наслідків на час прийняття рішення у Справі C-262/88 не застосовується до права на приєднання до системи професійної пенсії. Суд також постановив, що національні правила про обмеження періоду для подання позовів згідно з національним правом можуть застосовуватися до працівників, які претендують на право приєднатися до системи профе-

⁴⁹Протокол 17 щодо статті 141 Договору про заснування Європейського Співтовариства (1992).

сійної пенсії, за умови, що такі правила є не менш сприятливими для такого виду діяльності, ніж ті, що існують для аналогічної діяльності внутрішньодержавного характеру, і що вони не призводять до ситуації, коли реалізація прав, наданих правом Співтовариства, є неможливою на практиці. Суд також зазначив, що той факт, що працівник може претендувати на приєднання до системи професійної пенсії заднім числом не дозволяє працівникові уникати сплатити внесків, які відносяться до періоду відповідного членства.

- (19) Забезпечення рівного доступу до працевлаштування та професійного навчання, необхідного для роботи, є основоположним для застосування принципу рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості. Тому будь-яке виключення з цього принципу має бути обмежене тими видами професійної діяльності, які потребують залучення особи певної статі, з причини характеру або умов її здійснення, за умови, що мета, яка переслідується, є законною і відповідає принципу пропорційності.
- (20) Ця Директива не порушує свободу асоціацій, у тому числі право на створення об'єднань з іншими та право на приєднання до об'єднань з метою захисту своїх інтересів. Заходи, про які йдеться в ч. 4 ст. 141 Договору, можуть включати членство або продовження діяльності організацій та об'єднань, основною метою яких є заохочення застосування на практиці принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок.
- (21) Заборона дискримінації не повинна суперечити проведенню або ухваленню заходів, спрямованих на попередження або компенсацію за шкоду, від якої постраждала група осіб однієї статі. Такі заходи дозволяють створення об'єднань осіб однієї статі, основною метою яких є захист специфічних потреб таких осіб та рівноправності чоловіків і жінок.
- (22) Відповідно до ч. 4 ст. 141 Договору, з огляду на забезпечення на практиці повної рівноправності чоловіків і жінок у сфері праці, принцип рівноправного ставлення не забороняє Державам-членам здійснювати або ухвалювати заходи із надання специфічних переваг з метою полегшення здійснення професійної діяльності для недостатньо представленої статі або попередження чи компенсації складнощів, які виникають у процесі професійного розвитку. В поточній ситуації, враховуючи Декларацію № 28 до Амстердамського Договору, Держави-члени повинні мати за мету, у першу чергу, покращення становища жінок у професійній сфері.
- (23) З прецедентного права Суду є очевидним, що несприятливі умови для жінок, пов'язані з вагітністю або пологами, становлять пряму дискримінацію за статевою ознакою. Тому такі умови мають бути чітко охоплені цією Директивою.
- (24) Суд визнав правомірність, з урахуванням принципу рівноправного ставлення, заходів щодо захисту, з огляду на біологічні умови, жінок у зв'язку із вагітністю і пологами, а також заходів із захисту материнства, оцінюючи їх як засоби досягнення справжньої рівноправності. Тому ця Директива не повинна порушувати Директиву Ради 92/85/ЄЕС ід 19 жовтня 1992 року про запровадження заходів із заохочення вдосконалень у галузі безпеки праці і охорони здоров'я вагітних пра-

цівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують груддю. Ця Директива також не повинна порушувати Директиву Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду про відпустку з догляду за дитиною, укладену СКППЄ, Європейським центром підприємств з участю держави і підприємств загального економічного інтересу та ЄКП.

- (25) З метою досягнення ясності, доцільно сформулювати чітке положення про захист прав жінок, які знаходяться у відпустці для догляду за дитиною, та, зокрема, про їх право на повернення на ту саму або еквівалентну посаду, для уникнення погіршення їх становища через використання такої відпустки, а також про їх право на отримання переваг, що є результатом будь-якого покращення умов роботи, що мало місце під час їх перебування у відпустці.
- (26) Резолюція Ради та Міністрів з питань зайнятості і соціальної політики, котрі зустрічалися у складі Ради, від 29 червня 2000 року про пропорційну участь жінок і чоловіків у родинному і професійному житті заохотила Держави-членів розглянути можливість перегляду сфери застосування їх відповідних правових систем і надати працюючим чоловікам індивідуальне право, таке що не передається, на відпустку для догляду за дитиною (декретну відпустку) зі збереженням їх прав у сфері зайнятості.
- (27) Те саме стосується надання Державами-членами чоловікам і жінкам індивідуального права, що не передається, на відпустку у зв'язку із усиновленням дитини. Держави-члени самостійно визначають, чи надавати таке право на відпустку у зв'язку з народженням та/або усиновленням дитини, а також визначають будь-які інші умови, окрім виходу у відпустку та повернення на роботу, що не входять до сфери застосування цієї Директиви.
- (28) Ефективна реалізація принципу рівноправного ставлення вимагає впровадження Державами-членами відповідних процедур.
- (29) Забезпечення відповідних судових або адміністративних процедур для виконання зобов'язань, покладених цією Директивою, має суттєве значення для ефективної реалізації принципу рівноправного ставлення.
- (30) Ухвалення правил щодо тягаря доказування (зобов'язання доведення) відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної реалізації принципу рівноправного ставлення. Як підкреслив Суд, необхідно сформулювати положення для забезпечення того, щоб тягар доказування переходив до відповідача, якщо має місце, за відсутності доказів протилежного, випадок дискримінації, окрім випадків, коли суд або інший компетентний національний орган має розслідувати відповідні обставини. Однак, необхідно прояснити, що оцінка фактів, з яких можна зробити висновок про те, що мала місце пряма або непряма дискримінація, залишається компетенцією відповідного національного органу, відповідно до національного права або практики. Більше того, Держави-члени можуть впроваджувати, на будь-якій відповідній стадії розслідування, правила про докази, більш сприятливі для позивачів.
- (31) З метою подальшого вдосконалення рівня захисту, передбаченого цією Директивою, асоціаціям, організаціям та іншим юридичним особам надаються повноважен-

ня брати участь у процесуальних діях у формі, визначеній Державами-членами, або від імені, або на допомогу позивачеві, не порушуючи національних процесуальних норм про представництво та захист.

- (32) Враховуючи фундаментальний характер права на ефективний правовий захист, необхідно забезпечити, щоб працівники отримували такий захист навіть після припинення відносин, які призвели до заявленого порушення принципу рівноправного ставлення. Працівник, який захищає або дає свідчення від імені особи, яка захищається цією Директивою, повинен також мати право на такий захист.
- (33) Суд чітко встановив, що для забезпечення ефективності принцип рівноправного ставлення повинен передбачати, що компенсація, яка надається за будь-яке порушення, має відповідати нанесеній шкоді. Тому доцільно виключити фіксацію будь-якого попереднього верхнього рівня такої компенсації, окрім випадків, коли працедавець може довести, що єдиною шкодою, від якої постраждав заявник в результаті дискримінації, як це розуміє дана Директива, стала відмова розглянути його резюме.
- (34) Для посилення ефективності реалізації принципу рівноправного ставлення Держави-члени мають заохочувати діалог між соціальними партнерами та, в межах національної практики, з недержавними організаціями.
- (35) Держави-члени забезпечують ефективні, пропорційні та такі, що мають превентивну дію, штрафи за порушення зобов'язань за цією Директивою.
- (36) Оскільки цілі цієї Директиви не можуть бути достатньою мірою досягнуті Державами-членами й більшу ефективність будуть мати дії на рівні Співтовариства, Співтовариство може ухвалити заходи згідно із принципом субсидіарності, визначеним ст. 5 Договору. Відповідно до принципу пропорційності, передбаченим тією ж статтею, ця Директива не виходить за межі того, що є необхідним для досягнення її цілей.
- (37) Для кращого розуміння різного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості має і надалі розроблятися, аналізуватися і публікуватися на відповідних рівнях порівняльна статистика, розподілена за ознакою статі.
- (38) Забезпечення рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості не може бути обмежене правовими заходами. Навпаки, Європейський Союз та Держави-члени повинні продовжувати заохочувати розширення обізнаності суспільства щодо дискримінації в оплаті праці та сприяти зміні ставлення суспільства до цих проблем, у тому числі на громадському та приватному рівнях, наскільки це можливо. Діалог між соціальними партнерами може відігравати важливу роль у цьому процесі.
- (39) Зобов'язання про транспонування цієї Директиви до національного права повинно обмежуватися тими положеннями, що представляють суттєву зміну порівняно із попередніми Директивами. Зобов'язання транспонувати положення, що суттєво не змінені, впливає з попередніх Директив.
- (40) Ця Директива не порушує зобов'язання Держав-членів про часові рамки внесення до національного права та застосування Директив, визначених у Додатку I, Частині В.

- (41) Відповідно до п. 34 Міжінституційної угоди про вдосконалення правотворчості Держави-члени заохочуються до розроблення, для себе та в інтересах Співтовариства, власних таблиць, які, наскільки це можливо, ілюструють кореляцію між цією Директивою та транспозиційними заходами, та до їх опублікування,

УХВАЛИЛИ ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Мета

Метою цієї Директиви є забезпечення реалізації принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. З цією метою до неї включено положення, спрямовані на реалізацію принципу рівноправного ставлення у питаннях:

- (a) доступу до робочих місць, включаючи кар'єрне зростання, та до професійного навчання;
- (b) умов роботи, у тому числі оплати праці;
- (c) механізмів професійно-соціального забезпечення.

Вона також містить положення, спрямовані на забезпечення більш ефективної реалізації її положень за рахунок створення відповідних процедур.

Стаття 2

Визначення

1. В цій Директиві поняття застосовуються в такому значенні:

- (a) «пряма дискримінація»: коли через стать ставлення до однієї особи є менш сприятливим, ніж до іншої, яка опиняється, опинилась або могла опинитися в аналогічній ситуації;
- (b) «непряма дискримінація»: коли формально нейтральні правила, критерії або встановлений порядок ставлять особу певної статі в особливо несприятливе становище по відношенню до інших осіб, якщо тільки зазначені правила, критерії або встановлений порядок не є об'єктивно виправданими легітимною метою, а засоби її досягнення є належними і необхідними;
- (c) «образа»: коли має місце неприпустима поведінка, пов'язана зі статтю особи, метою або результатом якої є приниження гідності певної особи або створення навколо неї залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища;
- (d) «сексуальні домагання»: коли має місце будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи, зокрема, створення навколо неї залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища;

- (е) «оплата праці»: звичайна базова або мінімальна заробітна плата або оклад та будь-які інші винагороди, у грошовій або натуральній формі, які отримує працівник безпосередньо або опосередковано, у зв'язку із його трудовими відносинами із роботодавцем;
 - (ф) «механізми професійно-соціального забезпечення»: механізми, не охоплені Директивою Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про прогресивне впровадження принципу рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення, метою яких є надання працівникам, найманим або тим, що працюють на себе, а також тим, які працюють на підприємстві або у групі підприємств, за тим чи іншим видом економічної діяльності, в окремій професійній сфері або групі сфер, компенсацій, що доповнюють компенсації, передбачені встановленими законом програмами соціального забезпечення, або замінюють їх, незалежно від того, чи є членство у таких програмах обов'язковим чи добровільним.
2. У цілях цієї Директиви дискримінація включає:
- (а) образу і сексуальні домагання, а також будь-яке менш сприятливе ставлення, викликане відмовою особи від таких дій або підкоренням їм;
 - (б) наказ дискримінувати осіб на основі статі;
 - (с) будь-яке менш сприятливе ставлення до жінок, пов'язане із вагітністю або відпусткою для догляду за дитиною, у межах значення Директиви 92/85/ЄЕС.

Стаття 3

Позитивні дії

Держави-члени можуть підтримувати або ухвалювати заходи, у межах значення частини 4 статті 141 Договору, з метою забезпечення на практиці повної рівноправності чоловіків і жінок у сфері праці.

РОЗДІЛ II СПЕЦІАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

ГЛАВА 1

Рівна оплата праці

Стаття 4

Заборона дискримінації

У випадку виконання однакової роботи або роботи однакової цінності, усувається пряма або непряма дискримінація за ознакою статі щодо всіх аспектів та умов виплати винагороди за неї.

Зокрема, якщо для визначення розміру оплати праці використовується система класифікації посад, вона має базуватися на однаковому критерії для чоловіків і жінок і розроблятися таким чином, щоб виключити можливість будь-якої дискримінації за статевою ознакою.

ГЛАВА 2

Рівне ставлення у механізмах професійно-соціального забезпечення

Стаття 5

Заборона дискримінації

Не порушуючи статтю 4, не повинно бути жодної прямої або непрямої дискримінації за ознакою статі у механізмах професійно-соціального забезпечення, зокрема, щодо:

- (а) сфери застосування таких механізмів та умов доступу до них;
- (б) зобов'язання робити внески та підрахунку внесків;
- (с) розрахунку розміру компенсацій, включаючи додаткові виплати, належні одному із членів подружжя або утриманцям, та умов, що регулюють тривалість і збереження права на виплати.

Стаття 6

Індивідуальна сфера застосування

Ця Глава застосовується до представників працездатного населення, включаючи осіб, які працюють на себе, осіб, трудова діяльність яких перервана через хворобу, вагітність, нещасний випадок або вимушене безробіття, та осіб, які шукають роботу, а також до осіб, які вийшли на пенсію, або непрацездатних, та до тих, хто виступає від їх імені відповідно до національного права та/або практики.

Стаття 7

Практична сфера застосування

1. Ця глава застосовується до:

(а) механізмів професійно-соціального забезпечення, що надають захист у таких випадках:

- (i) хвороба,
- (ii) інвалідність,
- (iii) старість, включаючи достроковий вихід на пенсію,
- (iv) нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання,
- (v) безробіття;

(б) механізмів професійно-соціального забезпечення, які передбачають інші соціальні виплати, готівкою або в натуральній формі, та, зокрема, виплати родинам померлих та багатодітним, якщо такі виплати становлять винагороду, що сплачується працедавцем працівнику у зв'язку із виконанням останнім роботи.

2. Ця Глава також застосовується до пенсійних систем для певної категорії працівників, таких як державні службовці, якщо виплати за такою системою здійснюються у зв'язку із трудовими відносинами із державним працедавцем. Те, що такі системи є частиною загальних систем, передбачених законом, не суперечить цьому фактові.

Стаття 8

Виятки із практичної сфери застосування

1. Ця Глава не застосовується до:

- (a) контрактів з індивідуальними підприємцями;
- (b) окремих механізмів для індивідуальних підприємців;
- (c) страхових договорів працівників, стороною яких не є працедавець;
- (d) дискреційних положень механізмів професійно-соціального забезпечення, які пропонуються учасникам на індивідуальній основі з метою гарантування:
 - (i) або додаткових виплат,
 - (ii) або вибору дати, з якої почнуться звичайні виплати індивідуальним підприємцям, або вибору між декількома виплатами;
- (e) механізмів професійно-соціального забезпечення у тій мірі, в якій вони фінансуються внесками працівників на добровільній основі.

2. Ця Глава не перешкоджає працедавцям виплачувати особам, які досягли пенсійного віку з точки зору отримання пенсії за механізмом професійно-соціального забезпечення, але не досягли пенсійного віку з точки зору отримання передбаченої законом пенсії, додаткову пенсію, метою якої є зрівняння або приблизне зрівняння загальної суми компенсацій, що надаються таким особам, із сумами, що сплачуються особам іншої статі, які знаходяться в аналогічній ситуації і досягли передбаченого законом пенсійного віку, до того часу, коли особи, які отримують додаткову пенсію, досягнуть передбаченого законом пенсійного віку.

Стаття 9

Приклади дискримінації

1. Положення, що суперечать принципу рівноправного ставлення, включають такі, що ґрунтовані на статі, прямо або опосередковано, для:

- (a) визначення осіб, які можуть брати участь у механізмі професійно-соціального забезпечення;
- (b) фіксації обов'язкового або добровільного характеру участі у механізмі професійно-соціального забезпечення;
- (c) формулювання різних правил стосовно віку приєднання до механізму або мінімального періоду зайнятості або членства в механізмі, необхідних для отримання виплат;
- (d) формулювання різних правил, за винятком передбачених пунктами (h) та (j), компенсації внесків у випадку, коли працівник виходить з механізму, не виконавши умов, що гарантують відстрочене право на довготермінові виплати;
- (e) закріплення різних умов здійснення виплат або обмеження таких виплат для працівників тієї чи іншої статі;
- (f) фіксації різного віку виходу на пенсію;
- (g) призупинення збереження або набуття прав на час знаходження у відпустці для догляду за дитиною або відпустці з родинних причин, передбачених законом або угодою, і таких, що оплачуються працедавцем;

- (h) встановлення різних рівнів виплат, за винятком того, наскільки це може бути необхідно для врахування ймовірних розрахункових факторів, які різняться, в залежності від статі, у випадку паритетних пенсійних фондів; у випадку накопичувальних систем пенсійних виплат певні елементи можуть бути нерівними, коли нерівність сум обумовлена результатом використання ймовірних факторів, залежних від статі, на час здійснення фінансування системи;
 - (i) встановлення різних рівнів внесків працівників;
 - (j) встановлення різних рівнів внесків працедавців, окрім:
 - (i) випадків паритетного пенсійного фонду, якщо метою є зрівняння сум остаточної виплат або приблизне зрівняння для обох статей;
 - (ii) випадків накопичувальних систем пенсійних виплат, якщо внески роботодавця спрямовані на забезпечення достатності коштів, необхідних для покриття визначених виплат;
- (k) визначення різних стандартів або стандартів, що застосовуються тільки до працівників певної статі, за винятком випадків, як передбачено пунктами (h) та (j), надання гарантій або збереження права на відстрочені виплати, коли працівник виходить із системи.

2. Якщо виплати, в рамках сфери застосування цієї Глави, здійснюються на розсуд адміністративних органів системи, останні мають дотримуватися принципу рівноправного ставлення.

Стаття 10

Реалізація стосовно індивідуальних підприємців

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб положення про механізми професійно-соціального забезпечення для індивідуальних підприємців, які суперечать принципу рівноправного ставлення, були переглянуті, починаючи, щонайпізніше, з 1 січня 1993 року, а для Держав-членів, які вступили після цієї дати, з дня, коли Директива 86/378/ЄЕС набула чинності на їх території.
2. Ця Глава не виключає права і обов'язки стосовно періоду участі індивідуальних підприємців в системі професійно-соціального забезпечення до перегляду такої схеми, передбачені положеннями системи, чинної протягом такого періоду.

Стаття 11

Можливість відстрочення для індивідуальних підприємців

Стосовно механізмів професійно-соціального забезпечення для індивідуальних підприємців Держави-члени можуть відстрочувати обов'язкове застосування принципу рівноправного ставлення щодо:

- (a) визначення пенсійного віку для надання пенсій по старості або за вислугу років та можливих умов для інших виплат:
 - (i) або до дати, коли така рівність досягнута в системах, передбачених законом,
 - (ii) або, найпізніше, коли така рівність передбачена директивою;

- (b) виплат родинам померлих до того часу, коли правом Співтовариства буде встановлено принцип рівноправного ставлення у системах соціального забезпечення, передбачених законом;
- (c) застосування пункту (i) частини 1 статті 9 у зв'язку із використанням ймовірних розрахункових факторів, до 1 січня 1999 року або, для Держав-членів, які вступили після такої дати, до дня, коли Директива 86/378/ЄЕС набула чинності на їх території.

Стаття 12

Зворотна дія

1. Будь-який захід, що передбачений цією Главою і спрямований на працівників, охоплює усі виплати за механізмами професійно-соціального забезпечення, розраховані за періоди зайнятості після 17 травня 1990 року, і застосовується ретроспективно до такої дати, без шкоди для працівників і осіб, які виступають від їх імені, які подали позов або еквівалентну скаргу, згідно із національним правом. У такому випадку заходи з реалізації застосовуються заднім числом до 8 квітня 1976 року і охоплюють усі виплати, розраховані за періоди зайнятості після такої дати. Для Держав-членів, які вступили до Співтовариства після 8 квітня 1976 року і до 17 травня 1990 року, така дата замінюється датою, коли стаття 141 Договору набула чинності на їх території.
2. Друге речення частини 1 не перешкоджає застосуванню національних правил про часові рамки подання позовів за національним правом працівниками або особами, які виступають від їх імені, які подали позов або еквівалентну скаргу за національним правом до 17 травня 1990 року, за умови, що вони не менш сприятливі для такого виду дії, ніж для подібних дій національного характеру, та що вони не визначають реалізацію прав, наданих правом Співтовариства, такою, що не можлива на практиці.
3. Для Держав-членів, які вступили до Співтовариства після 17 травня 1990 року, а станом на 1 січня 1993 року були сторонами Угоди про європейський економічний простір, дата 17 травня 1990 року у першому реченні частини 1 замінюється на 1 січня 1994 року.
4. Для інших Держав-членів, які приєдналися після 17 травня 1990 року, дата 17 травня 1990 року у частинах 1 і 2 замінюється на дату, коли стаття 141 Договору набула чинності на їх території.

Стаття 13

Гнучкий пенсійний вік

Якщо чоловіки та жінки можуть претендувати на гнучкий пенсійний вік за однакових умов, це не суперечить цій Главі.

ГЛАВА 3

Рівноправне ставлення у питаннях доступу до працевлаштування, професійного навчання, просування та умов роботи

Стаття 14

Заборона дискримінації

1. Забороняється пряма або непряма дискримінація за ознакою статі у державному або приватному секторах, включаючи державні органи, стосовно:
 - (а) умов доступу до працевлаштування, індивідуальної трудової діяльності або зайнятості, включаючи критерії відбору і умови найму, незалежно від виду діяльності та рівня професійної ієрархії, у тому числі кар'єрного зростання;
 - (б) доступу до усіх типів та рівнів профорієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи;
 - (в) зайнятості та умов роботи, включаючи звільнення, а також оплати праці, як передбачено статтею 141 Договору;
 - (г) членства та участі в організаціях працівників або роботодавців чи будь-якій організації, члени якої є представниками певної професії, включаючи виплати, передбачені такими організаціями.
2. Держави-члени можуть передбачити, стосовно доступу до працевлаштування, включаючи навчання, те, що різниця у ставленні, заснована на характеристиці, пов'язаній зі статтю, не є дискримінацією, якщо характер відповідної професійної діяльності або контекст, в якому вона здійснюється, зумовлюють відповідні професійні вимоги, за умови, що мета їх впровадження є легітимною, а самі вимоги пропорційними.

Стаття 15

Повернення із декретної відпустки

Жінка, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною, має право після її закінчення повернутися на свою або еквівалентну посаду на умовах, не менш сприятливих для неї, та скористатися будь-якими поліпшеними умовами роботи, на які вони мала б право в період своєї відсутності.

Стаття 16

Відпустка у зв'язку із народженням дитини та відпустка у зв'язку із усиновленням

Ця Директива не порушує право Держав-членів визнавати особливі права на відпустку у зв'язку із народженням дитини та / або у зв'язку із усиновленням. Держави-члени, які визнають такі права, вживають необхідних заходів для захисту працюючих чоловіків і жінок від звільнення через реалізацію таких прав і забезпечують те, щоб, по закін-

ченні такої відпустки, вони мали право повернутися на свою або еквівалентну посаду на умовах, не менш сприятливих для них, та скористатися будь-якими поліпшеними умовами роботи, на які вони мали б право в період своєї відсутності.

РОЗДІЛ III ГОРИЗОНТАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

ГЛАВА 1 Засоби захисту права і дотримання Директиви

Секція 1 Засоби захисту права

***Стаття 17* Захист прав**

1. Держави-члени забезпечують те, щоб після можливого звернення до інших компетентних органів, включаючи, якщо вони вважають за потрібне, погоджувальні процедури, існували судові процедури забезпечення виконання зобов'язань за цією Директивою для всіх осіб, які вважають, що їм нанесена шкода через незастосування принципу рівноправного ставлення, навіть якщо відносини, в рамках яких заявлено про випадок дискримінації, припинилися.
2. Держави-члени забезпечують те, щоб асоціації, організації та інші юридичні особи, які мають, відповідно до критеріїв, встановлених їхнім національним законодавством, законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь, від імені або на підтримку позивача, за його згоди, у будь-якій судовій та/або адміністративній процедурі для забезпечення виконання зобов'язань за цією Директивою.
3. Частини 1 і 2 не виключають дії національних правил, що визначають терміни подання позовів стосовно принципу рівноправного ставлення.

***Стаття 18* Компенсація або відшкодування**

Держави-члени введуть в свої національні правові системи заходи, необхідні для забезпечення реальної та ефективної компенсації або відшкодування, як визначено Державами-членами, за втрати та збитки, понесені особою в результаті дискримінації за статевою ознакою, та які є такими, що мають попереджувальний ефект, і пропорційними нанесеній шкоді. Така компенсація або відшкодування не можуть обмежуватися встановленням верхнього граничного рівня, окрім випадків, коли працедавець може довести, що єдиною шкодою, нанесеною заявнику в результаті дискримінації, у межах значення цієї Директиви, є відмова розглянути його резюме.

Секція 2

Тягар доказування

Стаття 19

Тягар доказування

1. Держави-члени вживають необхідних заходів, відповідно до національних судових систем, для того, щоб, у випадку, коли певні особи вважають, що з ними повелися несправедливо через незастосування до них принципу рівноправного ставлення, подають до суду або іншого компетентного органу факти, з яких можна припустити, що мала місце пряма або непряма дискримінація, доказ того, що принцип рівноправного ставлення не був порушений, був покладений на відповідача.
2. Частина 1 не перешкоджає державам-членам вводити норму щодо правил доказування, більш сприятливу для позивачів.
3. Держави-члени не застосовують частину 1 до судових процесів, в яких розслідування фактів справи покладене на суд або компетентний орган.
4. Частини 1, 2 і 3 також застосовуються до:
 - (а) ситуацій, охоплених статтею 141 Договору та, наскільки має місце дискримінація за статевою ознакою, Директивами 92/85/ЄЕС і 96/34/ЄС;
 - (б) будь-яких цивільних або адміністративних процедур, що стосуються державного або приватного сектора та які передбачають засоби компенсації, відповідно до національного права, та заходів, передбачених у пункті (а), за винятком позасудових процедур добровільного характеру або передбачених національним правом.
5. Ця стаття не застосовується до кримінальних процедур, якщо інше не передбачено Державами-членами.

ГЛАВА 2

Підтримання рівноправного ставлення – діалог

Стаття 20

Органи з питань запровадження принципу рівноправного ставлення

1. Держави-члени призначають і організують орган або органи для сприяння, аналізу, моніторингу і підтримки принципу рівноправного ставлення до всіх осіб без дискримінації за ознакою статі. Такі органи можуть бути частиною установ, яким на державному рівні доручено захист прав людини або захист прав особи.
2. Держави-члени забезпечують, щоб в компетенцію таких органів входило:
 - (а) не порушуючи право жертв та право асоціацій, організацій або інших юридичних осіб, передбачених частиною 2 статті 17, надавати незалежну допомогу жертвам дискримінації у розслідуванні їх скарг стосовно дискримінації;
 - (б) проводити незалежні опитування з питань дискримінації;

- (с) публікувати незалежні звіти і формулювати рекомендації з будь-якого питання, пов'язаного з такою дискримінацією;
- (d) на відповідному рівні обмінюватися доступною інформацією з відповідними європейськими органами, такими як будь-який майбутній Європейський інститут гендерної рівності.

Стаття 21

Суспільний діалог

1. Відповідно до національних традицій і практики, Держави-члени вживають відповідних заходів для заохочення суспільного діалогу між соціальними партнерами з метою сприяння реалізації принципу рівноправного ставлення, включаючи, наприклад, моніторинг практики на робочому місці, доступу до працевлаштування, професійного навчання і кар'єрного зростання, а також моніторинг колективних трудових договорів, кодексів поведінки, дослідження або обмін досвідом та добросовісною практикою (рекомендованими нормами).

2. Якщо це сумісно із національними традиціями і практикою, Держави-члени заохочують соціальних партнерів, не порушуючи їх автономію, підтримувати рівноправність чоловіків і жінок та гнучкі робочі механізми з метою стимулювання врівноваження професійного і приватного життя, та укладати на відповідному рівні угоди про анти-дискримінаційні правила у сферах, передбачених статтею 1, що підпадають під сферу дії колективних договорів. Такі угоди повинні враховувати положення цієї Директиви і відповідні національні заходи з реалізації.

3. Держави-члени, у відповідності із національним правом, колективними трудовими договорами або практикою, заохочують працедавців планомірно і системно реалізовувати принцип рівноправного ставлення до чоловіків і жінок на робочому місці, у доступі до працевлаштування, професійного навчання та кар'єрного зростання.

4. Для цього працедавців потрібно заохочувати надавати через відповідні проміжки часу працівникам та/або їх представникам відповідну інформацію про рівноправне ставлення до чоловіків і жінок на підприємстві.

Така інформація може включати огляд представленості чоловіків і жінок на різних рівнях організації; оплати їх праці та різниці в оплаті праці; та можливі заходи із покращення співпраці представників працівників.

Стаття 22

Діалог з недержавними організаціями

Держави-члени заохочують діалог із відповідними недержавними організаціями, які, відповідно до національного права і практики, мають законний інтерес у тому, щоб сприяти боротьбі з дискримінацією за статевою ознакою з метою реалізації принципу рівноправного ставлення.

ГЛАВА 3

Загальні горизонтальні положення

Стаття 23

Дотримання

Держави-члени вживають всіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб:

- (а) будь-які закони, підзаконні акти та адміністративні положення, які суперечать принципу рівноправного ставлення, були анульовані;
- (б) положення індивідуальних або колективних контрактів, внутрішніх правил підприємств або правил незалежних професій, занять та організацій працівників та роботодавців та будь-яких інших об'єднань, що суперечать принципу рівноправного ставлення, були визнані анульованими або зміненими;
- (с) механізми професійно-соціального забезпечення, які містять такі положення, не можуть бути ухвалені або подовжені за допомогою адміністративних заходів.

Стаття 24

Віктимізація

Держави-члени запроваджують в національних правових системах заходи, необхідні для захисту найманих працівників, включаючи представників працівників, передбачених національними законами та/або практиками, від звільнення та іншого негативного ставлення з боку працедавця у вигляді реакції на скаргу всередині підприємства або судові процедури, спрямовані на забезпечення дотримання принципу рівноправного ставлення.

Стаття 25

Санкції

Держави-члени встановлюють правила застосування санкцій у випадку порушення норм національного законодавства, прийнятих відповідно до цієї Директиви, та вживають всіх необхідних заходів для того, щоб ці санкції були застосовані. Санкції, що можуть включати виплату компенсацій постраждалій особі, повинні бути дієвими, пропорційними та такими, що попереджають нові порушення. Держави-члени інформують Комісію про ці положення не пізніше 5 жовтня 2005 року, а також негайно повідомляють про будь-які наступні зміни до них.

Стаття 26

Попередження дискримінації

Держави-члени заохочують, відповідно до національного законодавства, колективних договорів або практики, роботодавців та осіб, відповідальних за доступ до професійного навчання, вживати ефективні заходи із попередження всіх форм дискримінації за ознакою статі, зокрема, із попередження переслідувань та сексуальних домагань на робочому місці, при доступі до працевлаштування, професійного навчання і кар'єрного зростання.

Стаття 27

Мінімальні вимоги

1. Держави-члени можуть ввести або підтримувати положення, які є більш сприятливими у захисті принципу рівноправного ставлення, ніж ті, що викладені у цій Директиві.
2. Реалізація цієї Директиви у жодному випадку не є достатньою підставою для зниження рівня захисту працівників у сферах, до яких вона застосовується, не порушуючи право Держав-членів реагувати на зміни обставин шляхом ухвалення законів, та підзаконних актів (нормативних актів та адміністративних положень), що відрізняються від тих, що діють на момент повідомлення про цю Директиву, за умови, що положення цієї Директиви виконуються.

Стаття 28

Зв'язок з нормами Співтовариства та національними нормами

1. Ця Директива не порушує положення про захист жінок, особливо ті, що стосуються вагітності та пологів.
2. Ця Директива не порушує положень Директиви 96/34/ЄС і Директиви 92/85/ЄЕС.

Стаття 29

Враховання гендерних питань

Держави-члени активно враховують мету досягнення рівноправності чоловіків і жінок при формулюванні та реалізації законів та підзаконних актів (нормативних актів, адміністративних положень), політик і заходів у сферах, охоплених цією Директивою.

Стаття 30

Розповсюдження інформації

Держави-члени забезпечують те, щоб заходи, що вживаються відповідно до цієї Директиви, разом із чинними положеннями, були донесені до усіх зацікавлених осіб усіма можливими засобами та, де доцільно, на робочі місця.

РОЗДІЛ IV ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 31

Звіти

1. До 15 лютого 2011 року Держави-члени повідомляють Комісії усю інформацію, необхідну для складення Комісією звіту Європейському Парламенту і Раді про застосування цієї Директиви.
2. Не порушуючи частину 1, Держави-члени кожні чотири роки передають до Комісії

тексти будь-яких заходів, що вживаються відповідно до частини 4 статті 141 Договору, а також звіти про такі заходи та їх застосування. На основі такої інформації Комісія ухвалює і публікує кожні чотири роки звіт про порівняльну оцінку будь-яких заходів з огляду на Декларацію №2 8, додану до Заключного акту Амстердамського Договору. 3. Держави-члени оцінюють види професійної діяльності, передбачені частиною 2 статті 14, з метою прийняття рішення, з огляду на соціальні досягнення, про те, чи є обґрунтованим збереження відповідних виключень. Вони періодично, але, принаймні, кожні 8 років, повідомляють Комісію про результати такої оцінки.

Стаття 32

Перегляд

Не пізніше 15 лютого 2011 року Комісія переглядає дію цієї Директиви та, за необхідності, пропонує будь-які зміни, які вона вважає доцільними.

Стаття 33

Імплементація

Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 15 серпня 2008 року або забезпечують, принаймні до цієї дати, ухвалення відповідних положень керівництвом та працівниками шляхом укладення угод. Держави-члени можуть, за необхідності, при існуванні специфічних труднощів, отримати один додатковий рік для впровадження цієї Директиви. Держави-члени вживають всіх необхідних заходів для гарантування результатів, передбачених цією Директивою. Вони невідкладно передають Комісії тексти таких заходів.

Якщо Держави-члени ухвалюють такі заходи, то вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватися таким посиланням у випадку офіційної публікації. Вони також повинні включати заяву про те, що посилання в чинних законах, нормативних актах і адміністративних положеннях на Директиви, анульовані цією Директивою, розглядаються як посилання на цю Директиву. Держави-члени повинні визначити, яким чином такі посилання здійснюються і як така заява формулюється.

Зобов'язання транспонувати цю Директиву до національного права обмежується тими положеннями, які являють собою суттєву зміну у порівнянні із попередніми Директивами. Зобов'язання транспонувати положення, суттєво не змінені, впливає з попередніх Директив.

Держави-члени повідомляють Комісії про тексти основних положень національного законодавства, що вони ухвалюють у сфері, яку охоплює ця Директива.

Стаття 34

Скасування

1. З 15 серпня 2009 року Директиви 75/117/ЄЕС, 76/207/ЄЕС, 86/378/ЄЕС та 97/80/ЄС скасовуються без порушення зобов'язань Держав-членів стосовно часових рамок

транспонування до національного законодавства та застосування Директив, визначених у Додатку I, частині В.

2. Посилання на скасовані Директиви розглядаються як посилання на цю Директиву і читаються у відповідності із кореляційною таблицею, поданою у Додатку II.

Стаття 35

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності на 20-ий день після її публікації в *Офіційному віснику Європейського Союзу*.

Стаття 36

Адресати

Цю Директиву адресовано Державам-членам.
Вчинено у Страсбурзі 5 липня 2006 року.

Підписи

Справа про декретну відпустку, що припала на період проходження професійного навчання, і погіршення умов праці у зв'язку із цим

<...>

12. Пані Наполі здобула перемогу в конкурсі, проведеному 20 квітня 2009 року, на зайняття посади заступника комісара тюремного корпусу і була прийнята на роботу. 28 грудня 2011 року мав розпочатися курс професійного навчання.

13. 7 грудня 2011 року пані Наполі народила дитину. Відповідно до положень національного законодавства їй було надано відпустку на три місяці, тобто до 7 березня 2012 року.

14. Як свідчать надані документи, 4 січня 2012 року пані Наполі була поінформована, що відповідно до ст. 10 законодавчого декрету № 146/2000 після спливу перших 30 днів відпустки її буде виключено з навчального курсу. Одначано із цим буде призупинено виплату заробітної плати. Також було повідомлено, що пані Наполі може скористатися своїм правом і взяти участь в наступному курсі, який буде організовано.

15. Пані Наполі оскаржила вказаний вище документ в адміністративному суді. Згодом позовні вимоги було доповнено вимогою визнання незаконним наказу від 9 березня 2012 року щодо її виключення з курсу навчання з правом взяти участь в наступному курсі й втратою заробітної плати на весь цей період.

16. Свої вимоги пані Наполі обґрунтувала в першу чергу тим, що адміністрацією було неправильно застосовано ст. 10 законодавчого декрету № 146/2000, оскільки її положення поширюються тільки на додаткові періоди відсутності на роботі працюючих матерів (які можуть розцінюватися як відсутність на курсі), а не на період обов'язкової, гарантованої законом, відпустки. Крім того, пані Наполі ствер-

джувала, що навіть випадку, якщо прийняте щодо неї рішення буде вважатися таким, що відповідає зазначеному законодавчому декрету, воно буде суперечити Конституції Італії.

17. Національний суд дійшов висновку, що ст. 10 законодавчого декрету № 146/2000 є несумісною, зокрема, із Директивою 2006/54. Він призупинив дію наказу від 9 березня 2012 року й вказав на необхідність поновити пані Наполі на курсі з моменту завершення її відпустки.

<...>

20. Пані Наполі опинилася в менш вигідному становищі порівняно з її колегами-чоловіками, які також успішно пройшли конкурс і були допущені до первісної підготовки. <...>

21. Крім того, суд звернув увагу на те, що право, гарантоване працюючій жінці, яку відраховано з курсу через її перебування у декретній відпустці, бути допущеною для участі в іншому курсі, який буде організовано, звичайно, не накладає жодних зобов'язань на відповідальний орган щодо організації такого курсу. Питання щодо організації курсу вирішується на розсуд такого органу з огляду на необхідність заповнення вакантних посад і наявних фінансових ресурсів для цього. Відповідно, не відомо, скільки часу мине до того моменту, як буде організовано новий курс. Тому шкода, яка завдається працівниці, може бути значною.

22. В той же час, гарантуючи працівниці можливість взяти участь в наступному навчальному курсі, італійське законодавство намагається віднайти баланс між правами жінки на працю і суспільним інтересом, який полягає в тому, щоб до роботи допускалися тільки кандидати, які були належним чином підготовлені до виконання відповідних завдань. Однак, постає питання, чи є допустимим, щоб реалізація відповідного суспільного інтересу виправдовувала несприятливе ставлення до жінки у вигляді її виключення з курсу через знаходження в обов'язковій відпустці у зв'язку із народженням дитини.

23. З огляду на ці обставини національний адміністративний суд вирішив призупинити розгляд справи і передати на розгляд Суду Справедливості такі питання:

«1. Чи є ст. 15 Директиви 2006/54 застосовною до випадків професійного навчання в межах трудової діяльності і чи має вона тлумачитися як така, що надає працівниці право після завершення декретної відпустки бути повторно прийнятою на той самий курс навчання, який ще не закінчився, або ж її слід розуміти так, що працівниця може бути зарахована на наступний курс навчання, незважаючи на те, що строки початку такого нового курсу є невизначеними?»

2. Чи має ст. 2 Директиви 2006/54, яка передбачає, що дискримінація включає будь-яке менш сприятливе ставлення до жінок, пов'язане із вагітністю або відпусткою з догляду за дитиною, розумітися як така, що надає захист працюючим жінкам, який є абсолютним і таким, що не може зазнати впливу з боку будь-якого іншого інтересу, а отже, така, що виключає національне законодавство, яке, висуваючи вимогу про усунення жінки від професійного навчального курсу й одночасно гарантуючи можливість поступити на наступний курс, переслідує мету забезпечити належну професійну підготовку, але одночасно із цим позбавляє працівницю зай-

няти відповідну посаду разом із своїми колегами-чоловіками, які проходять той самий курс, й отримувати відповідну заробітну плату?

3. Чи повинна ст. 14 Директиви 2006/54, відповідно до якої різниця у ставленні, зумовлена ознакою статі, може не розглядатися як дискримінація, бути інтерпретована як така, що дозволяє Державам-учасницям затримувати доступ до працевлаштування для жінок, які не можуть повністю пройти професійне навчання через перебування у відпустці у зв'язку із народженням дитини?

4. Якщо виходити із того, що в розглядуваній справі підлягає застосуванню ст. 14 Директиви 2006/54, то чи має ця норма тлумачитися у світлі загального принципу пропорційності, тобто як така, що виключає національне законодавство, яке вимагає, щоб працівниця, відсутня через перебування у відпустці у зв'язку із народженням дитини, була виключена з курсу професійного навчання, замість того, щоб приписувати обов'язкове проведення паралельних додаткових курсів, які б усували прогалини у підготовці через тимчасову відсутність? Тим самим було б досягнуто балансу між інтересами працюючої матері і публічним інтересом, однак за рахунок відповідних організаційних і фінансових витрат.

5. Якщо наведене вище тлумачення є правильним, то чи підлягає Директива 2006/54 прямому застосуванню в національному суді?»

Розгляд поставлених питань

Перше і друге питання

24. Перше і друге питання можуть розглядатися разом як такі, що стосуються ст. 2 у взаємозв'язку зі ст. 14 і ст. 15 Директиви 2006/54, і фактично полягають у тому, чи мають вказані норми тлумачитися як такі, що виключають можливість дії національного законодавства, яке, посиляючись на публічний інтерес, відсторонює жінку, що знаходиться у відпустці у зв'язку із народженням дитини, від проходження професійного навчання, що є складовою частиною її трудової діяльності та обов'язковою умовою для призначення на відповідну посаду, а також покращення умов зайнятості, одночасно із цим гарантуючи право взяти участь в наступному курсі без визначення часу його проведення.

27. В розглядуваній справі, як видно з наданих матеріалів, пані Наполі перебуває у трудових відносинах, і курс, від проходження якого її було відсторонено через її перебування у відпустці у зв'язку із народженням дитини, був частиною трудових відносин і мав за мету підготовку до складання іспиту, успішне складання якого дозволяє посісти більш високу посаду.

28. Відповідно, цей курс має розглядатися в контексті ст. 14 і ст. 15 Директиви 2006/54, оскільки є складовою частиною трудової діяльності пані Наполі.

29. Однак оскільки в розглядуваній ситуації йдеться про повернення з відпустки у зв'язку із народженням дитини, особливу увагу має бути приділено ст. 15 цієї Директиви.

30. Як відомо, працівниця, яка виходить із декретної відпустки, повертається на свою роботу на умовах, які є не менш сприятливими для неї, а також із урахуванням всіх поліпшень умов труда, які мали місце за час її відсутності. В цьому сенсі за пані Наполі було збережено її посаду, яку вона займала перед тим, як піти у відпустку у зв'язку із народженням дитини.

31. Наявним є факт того, що відсторонення від проходження курсу професійного навчання через перебування у відпустці у зв'язку із народженням дитини мало негативний вплив на умови праці пані Наполі.

32. Інші працівники, допущені до першого курсу професійного навчання, мали можливість відвідувати цей курс повністю, і у випадку успішного його завершення були підвищені до більш високого класу з відповідним підвищенням оплати праці. Пані Наполі, в свою чергу, має очікувати наступного курсу професійного навчання, до того ж, не знаючи, коли його буде організовано.

33. Відсторонення від участі в першому курсі професійного навчання, що має своїм наслідком неможливість складання іспиту і, відповідно, втрату можливості на отримання певних переваг на роботі, має розглядатися як несприятливе ставлення в розумінні ст. 15 Директиви 2006/54.

<...>

34. Цей висновок не ставить під сумнів аргумент, відповідно до якого вимога, що висувається в публічному інтересі, щодо належної підготовки спеціалістів передбачає їх участь в курсі професійного навчання.

35. Незважаючи на те, що, за певних обставин, національна влада має певний ступінь свободи розсуду при визначенні заходів, які вона вважає необхідними для гарантування суспільної безпеки в Державі-учасниці, від неї у будь-якому випадку вимагається у разі застосування заходів, що становлять виняток із фундаментального принципу рівного ставлення до жінок і чоловіків, прагнути дотримання принципу пропорційності, який є одним із загальних принципів права ЄС.

36. Слід зазначити, такий захід як автоматичне відсторонення від проходження курсу професійного навчання і, відповідно, неможливість скласти іспит по його завершенню без урахування того, як довго жінка не відвідувала курс і який рівень навчання вже має, не відповідає принципу пропорційності.

37. Порушення цього принципу є ще більш кричущим з огляду на існуючу невизначеність щодо початку наступного навчального курсу, організація якого повністю залежить від волевиявлення адміністрації.

38. У зв'язку із цим необхідно додати, що досягнення дійсної рівності між чоловіками і жінками у розумінні Директиви 2006/54 Державам-учасницям надано певну свободу розсуду і, як видається, державою можуть бути прийняті інші заходи, що будуть меншою мірою зачіпати принцип рівного ставлення, аніж ті, які стали предметом судового розгляду. Так, як зазначив сам національний суд, національні органи влади могли б передбачити необхідність проведення додаткових паралельних курсів для жінок, які повертаються з декретної відпустки, що дозволяло б працівниці наздогнати у навчанні інших працівників і бути допущеною до складання іспиту, який в свою чергу надає їй право бути підвищеною на посаді. Це б дозволило уникнути ситуації, коли жінка опиняється в умовах менш сприятливих для розвитку своєї кар'єри, аніж чоловік, прийнятий з самого початку на той самий курс професійного навчання.

39. На підставі усього викладеного вище на перше і друге питання можна дати відповідь, зміст якої полягатиме в тому, що Директива 2006/54 має тлумачитися як така, що не допускає можливості дії національного законодавства, яке, посилаючись на публічний інтерес, усуває жінок, що перебувають у декретній відпуст-

ці, від професійного навчання, яке є невідомою частиною їх трудової діяльності і необхідною умовою для подальшого підвищення в посаді, із наданням одночасної гарантії бути допущеною до наступного навчального курсу, час проведення якого є невизначеним.

Третє питання

40. Щодо третього питання, поставленого національним судом, то воно фактично полягає в тому, чи застосовна ст. 14 Директиви 2006/54 до національного законодавства, яке не обмежується регулюванням діяльності тільки працюючих чоловіків, але фактично утруднює доступ до відповідної діяльності для працюючих жінок, які не змогли здобути повну професійну підготовку через перебування в декретній відпустці у зв'язку із народженням дитини.

<...>

43. З викладеного вище у цій справі можна дати відповідь на третє питання: ст. 14 Директиви 2006/54 не поширюється на національне законодавство в тому сенсі, що останнє не обмежується регулюванням певної діяльності виключно щодо працівників-чоловіків. <...>

Четверте питання

44. Враховуючи відповідь на третє питання, вбачається зайвою відповідь на четверте питання.

П'яте питання

45. Ставлячи п'яте питання, суд по суті просить визначити, чи мають ст. 14 і ст. 15 Директиви 2006/54 пряму дію щодо внутрішньодержавних відносин.

46. Суд (Суд Справедливості ЄС – прим.) неодноразово в своїй практиці зазначав, що положення директиви можуть використовуватися особами в їх спорах із Державами-учасниками, що розглядаються національними судами.

<...>

50. З огляду на те, що обидві названі статті мають пряму дію, слід відзначити, що згідно із усталеною практикою Суду національний суд, в межах своєї юрисдикції, застосовує положення права Європейського Союзу відповідно до свого обов'язку забезпечити повною мірою реалізацію вказаних положень, навіть якщо для цього потрібно відмовитися за своєю власною ініціативою від застосування положень національного законодавства, які суперечать приписам Директиви. Для цього суд не має потреби очікувати прийняття відповідних законодавчих або інших конституційних заходів. Таким чином, ст. 14 і ст. 15 Директиви можуть бути застосовані в судовому спорі між конкретною особою і Державною-учасницею, у тому числі якщо це означає необхідність відмови від застосування положення національного законодавства, які суперечать названим статтям.

<...> На підставі викладеного вище Суд вирішив:

1. Стаття 15 Директиви 2006/54 від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості має тлумачитись як така, що не допускає дію національного законодавства, яке, посиляючись на публічний інтерес, усуває жінок, що перебувають у відпустці у зв'язку із вагітністю і пологами, від професійних навчальних курсів, які є невідомою частиною їх трудової діяльності і необхідною

передумовою складання іспиту, що дозволяє претендувати на підвищення на посаді. Гарантія того, що жінку буде допущено до наступного навчального курсу, час проведення якого заздалегідь є невизначеним, наведену оцінку не змінює.

2. Частина 2 ст. 14 Директиви 2006/54 не поширюється на національне законодавство, яке не обмежується суто регулюванням трудової діяльності чоловіків, однак створює перешкоди для доступу до цієї діяльності жінок, що не змогли отримати повну професійну підготовку через знаходження у відпустці у зв'язку із вагітністю і пологами.

3. Положення ч. 1 ст. 14 і ст. 15 Директиви 2006/54 мають пряму дію.

Рішення Суду від 6 березня 2014 року у справі C-595/12

Справа про поширення на осіб, які входять до керівного органу комерційної організації і здійснюють його представництво за агентським договором, трудових гарантій

<...>

20. Рішенням від 21 січня 2006 року пані Даноса було призначено єдиним членом Ради директорів акціонерного товариства Latvijas Krājbanka.

21. Рішенням від 11 січня 2007 року наглядова рада акціонерного товариства встановила винагороду членам Ради директорів, а також уповноважила голову наглядової ради укласти договори, необхідні для реалізації цього рішення.

22. <...> Пані Даноса наполягала на укладенні трудового контракту, однак Latvijas Krājbanka віддало перевагу агентській угоді, яка, на їх думку, більшою мірою відповідає виконанню завдань члена правління.

23. Загальні збори акціонерів 23 липня 2007 року прийняли рішення усунути пані Даноса з її посади члена Ради директорів. 24 липня 2007 року їй було направлено копію виписки із протоколу засідання загальних зборів.

24. Вважаючи своє звільнення незаконним, пані Даноса 31 серпня 2007 року подала позов проти Latvijas Krājbanka.

25. Пані Даноса заявила в суді, що вона, після свого призначення, добросовісно виконувала свої професійні обов'язки, як це передбачено внутрішніми документами акціонерного товариства, які регулюють порядок роботи Ради директорів. Вона також стверджувала, що оскільки вона отримувала винагороду за свою роботу і їй було надано право на відпустку, то розумно було зробити висновок про існування трудових відносин. Враховуючи, що на момент звільнення вона перебувала на 11 тижні вагітності, таке звільнення стало порушенням ст. 109 Трудового кодексу, яка забороняє звільнення вагітних жінок. За словами пані Даноса, ч. 4 ст. 224 Комерційного кодексу, яка дозволяє загальним зборам акціонерного товариства в будь-який момент звільнити члена Ради директорів, суперечить ст. 109 Трудового кодексу, який надає вагітним жінкам певні соціальні гарантії.

26. Суди першої і апеляційної інстанцій не підтримали доводів пані Даноса.

27. Пані Даноса стверджувала, що вона має розглядатися в якості найманого працівника для цілей застосування права ЄС, навіть якщо вона не має такого статусу за латвійським законодавством. Крім того, в світлі заборони на звільнення, передбаченої ст. 10 Директиви 92/85, її головної цілі, яку переслідує названа стаття, Латвійська держава має – в усіх типах правовідносин, що мають ознаки трудових – прагнути того, щоб усіма засобами, у тому числі шляхом судового захисту, забезпечувати для вагітних жінок відповідні юридичні й соціальні гарантії.

28. Latvijas Krājbanka, з іншої сторони, стверджує, що члени Ради директорів комерційної організації не виконують своїх завдань під керівництвом іншої людини, а отже, вони не можуть розглядатися як наймані працівники для цілей права ЄС. Є виправданим, що різні рівні захисту надаються для працівників, з однієї сторони, і членів Ради директорів, з іншої, оскільки виконання обов'язків останніми засноване на відносинах довіри. Право ЄС проводить різницю між особами, які виконують свої функції під керівництвом роботодавця, і тими, хто наділений повноваженнями представляти самого роботодавця, перебуваючи поза відносинами підпорядкування.

29. Відповідно до розуміння поняття «працівник» в прецедентній практиці Суду ЄС з урахуванням цілей, які переслідує Директива 92/85 і які полягають в захисті вагітних жінок від звільнення, має бути визнано, що зайняття посади члена Ради директорів охоплюється таким поняттям. Ст. 10 Директиви 92/85 підлягає застосуванню до такої особи, незважаючи на те, що ч. 4 ст. 224 латвійського Комерційного кодексу не встановлює обмежень на звільнення осіб, що підпадають під дію названої статті. І Директива 76/207, і Директива 92/85 забороняють розірвання трудових відносин у разі вагітності жінки.

30. Зважаючи на викладене вище, національний суд призупинив розгляд справи і звернувся до Суду ЄС з такими питаннями:

«(1) Чи охоплюється член керівного органу комерційної компанії поняттям «працівник» в тому значенні, яке в нього вкладає право ЄС?

(2) Чи суперечить ч. 4 ст. 224 латвійського Комерційного кодексу, згідно із якою член Ради директорів комерційної компанії може бути звільнений без будь-яких обмежень, ст. 10 Директиви 92/85 і прецедентній практиці Суду Справедливості?»

Розгляд поставлених питань Судом

Попередні зауваження

31. Слід перш за все зазначити, що в Суді виникли певні суперечності щодо того, що стало підставою звільнення пані Даноса з посади члена Ради директорів і чи було керівництво компанії поінформовано про те, що пані Даноса є вагітною і, якщо так, то коли саме.

32. Latvijas Krājbanka зазначала, що вагітність пані Даноса жодним чином не вплинула на прийняття рішення про її звільнення і що сама пані Даноса не повідомляла про свою вагітність. В той же час пані Даноса заперечувала позицію Latvijas Krājbanka, стверджуючи, що вона була звільнена саме через вагітність, оскільки інших підстав для прийняття такого рішення не було.

33. Завданням національного суду є з'ясування фактів, що можуть мати значення для вирішення справи.

<...>

35. В розглядуваній справі питання впливає із тієї посилки, що усунення пані Даноса з посади члена Ради директорів мало місце, або могло мати місце, через її вагітність. Національний суд має сумніви щодо сумісності національного законодавства, яке забороняє звільнення з причин, пов'язаних із вагітністю, однак не передбачає жодних обмежень для звільнення члена Ради директорів комерційної компанії, із правом ЄС.

36. Іншими словами, національний суд звертається до Суду ЄС із проханням надати відповідь на питання, які стосуються тлумачення права ЄС, одночасно із цим залишаючи не з'ясованими окремі фактичні елементи розглядуваної справи, зокрема, необхідні для того, щоб встановити, чи було рішення про звільнення прийнято через вагітність пані Даноса.

Перше питання

38. В своєму першому питанні національний суд по суті запитує, чи має член Ради директорів комерційної компанії, який здійснює відповідну діяльність на користь такої компанії, розглядатися як працівник в розумінні Директиви 92/85.

<...>

39. Як передбачено прецедентним правом Суду, поняття «працівник» для цілей Директиви 92/85 не може тлумачитися по-різному в різних національних правових системах й має визначитися відповідно до об'єктивних критеріїв, які відрізняють трудові відносини залежно від характеру взаємних прав і обов'язків сторін. Суттєвою особливістю трудових відносин є те, що упродовж певного періоду часу людина виконує роботу під керівництвом іншої особи, за що отримує винагороду <...>.

40. Суть трудових відносин, як її визначає національне право, не впливає на розуміння їх характеру відповідно до права ЄС. Якщо особа відповідає умовам, названим вище в п. 39, на неї поширюється дія Директиви 92/85.

41. Крім того, формальне віднесення особи до категорії само зайнятих осіб за національним законодавством не виключає того, що така особа буде вважатися працівником для цілей Директиви 92/85, якщо незалежність такої особи є просто умовною й такою, що насправді приховує трудові відносини.

42. Звідси можна зробити висновок, що всупереч твердженням Latvijas Krājbanka, ані той факт, що латвійське законодавство не вважає відносини між комерційною компанією і членом Ради директорів трудовими, ані той факт, що між вказаними суб'єктами не укладався трудовий договір, не можуть слугувати підставою для висновку, що розглядувані відносини не охоплюються дією Директиви 92/85.

43. Як свідчать матеріали справи й не заперечується сторонами, пані Даноса здійснювала діяльність на користь Latvijas Krājbanka, регулярно і в обмін на винагороду. Відповідні обов'язки було покладено на неї згідно зі статутом компанії і правилами роботи Ради директорів, єдиним членом якої вона була. Всупереч твердженням Latvijas Krājbanka, для вирішення даного спору не має значення той факт, що вказані правила було зроблено самою пані Даноса.

44. З іншої сторони, потребує також з'ясування, чи існували між пані Даноса і Latvijas Krājbanka відносини субординації, як цього вимагає прецедентна практика Суду ЄС для визначення поняття «працівник» в тому значенні, яке йому надає право ЄС в цілому і Директива 92/85 зокрема.

45. Latvijas Krājbanka зазначає, що за латвійським законодавством з членами Ради директорів в комерційній компанії відносин субординації, як цього вимагає прецедента практика Суду ЄС, немає. Latvijas Krājbanka і латвійський уряд підкреслюють, що, за загальним правилом, член Ради директорів, яким була пані Даноса, виконує свої зобов'язання на підставі агентського договору, самостійно і без інструкцій. Вони вказують, що відносини між акціонерами комерційної компанії і / або, за необхідністю, наглядовою радою, з однієї сторони, і членами Ради директорів, з іншої, мають базуватися на довірі, а отже, втрата довіри означає наявність підстави для розірвання відносин.

46. Відповідь на питання, чи носять відносини субординаційний характер в тому сенсі, як це розуміється при визначенні поняття «працівник», залежить від конкретних обставин справи в кожному окремому випадку.

47. Справа в тому, що лише того факту, що пані Даноса була членом Ради директорів комерційної компанії, недостатньо для того, щоб виключити можливість існування відносин підпорядкування між нею і компанією. Для відповіді на це питання необхідно детально проаналізувати: умови, за яких з нею було встановлено відповідні відносини; характер обов'язків, покладених на неї; умови їх виконання; обсяг повноважень; ступінь її участі в керівництві компанією, тощо.

48. Перш за все, слід звернути увагу на те, що вивчення представлених у справі фактів свідчить: пані Даноса була призначена єдиним членом Ради директорів на фіксований період часу, який становив три роки; на неї було покладено відповідальність за управління активами компанії, обов'язки із керівництва компанією, а також її представництва у відносинах із третіми особами; пані Даноса була невід'ємною складовою компанії. нею.

49. Наступне: незважаючи на те, що пані Даноса користувалася свободою у виконанні своїх обов'язків, вона мала звітувати перед наглядовою радою і взаємодіяти із цим органом.

50. Нарешті, відповідно до латвійського законодавства член Ради директорів може бути усунутий від виконання своїх обов'язків за рішенням акціонерів, а в деяких випадках цьому може передувати рішення наглядової ради про його відсторонення. Відповідно, рішення про звільнення пані Даноса було прийнято органом, який, за визначенням, вона не контролювала і який будь-якої миті міг прийняти рішення всупереч її бажанню.

51. Хоча не можна виключати того, що члени керівного органу компанії, такого як Рада директорів, можуть не охоплюватися поняттям «працівник», враховуючи конкретні обставини справи, той факт, що обов'язки виконувались за винагороду на користь компанії, яка здійснила призначення на посаду, під керівництвом і контролем іншого органу, при цьому особа – член Ради директорів виступає невід'ємним елементом самої компанії і може бути в будь-який момент усунений від виконання своїх обов'язків, – усе це дає підстави вважати, що за таких умов особа підпадає під визначення працівника за прецедентним правом ЄС.

52. Що стосується поняття «вагітна працівниця», то слід мати на увазі, що за визначенням п. (а) ст. 2 Директиви 92/85 «вагітною вважається працівниця, яка повідомила свого роботодавця про свій стан в порядку, передбаченому національним законодавством і / або національною практикою».

<...>

54. Що стосується питання про те, чи повідомила пані Даноса компанію Latvijas Krājbanka про вагітність, то, як було зазначено вище в п. 33, цей факт має з'ясувати національний суд, а не суд ЄС.

55. Крім того, навіть якщо п. (а) ст. 2 Директиви 92/85 відносить до сфери регулювання національного законодавства і / або національної практики вирішення питання щодо процедури, за якою працівниця має повідомити роботодавця про стан вагітності, слід виходити із того, що процедурні вимоги не можуть переважити сутність спеціального захисту, передбаченого ст. 10 Директиви, якою встановлено заборону на звільнення вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили й годують, крім виняткових випадків з причин, не пов'язаних із вагітністю працівниці. Якщо, не маючи формального повідомлення від працівниці, роботодавець дізнається про її вагітність, на нього поширюються вимоги ст. 2 Директиви 92/85. Інше її тлумачення суперечило б духу й цілям Директиви.

56. На підставі викладеного вище відповідь на перше поставлене питання полягає в тому, що член Ради директорів комерційної компанії, який здійснює діяльність на користь цієї компанії, є невід'ємною складовою її діяльності, повинен розглядатися як такий, що має статус працівника для цілей Директиви 92/85, якщо така діяльність здійснюється упродовж певного часу, під керівництвом або контролем іншого органу цієї компанії, і за її здійснення особа отримує винагороду. Національний суд має перевірити, чи дотримуються названі умови в розглядуваній справі.

Друге питання

57. Що стосується другого питання, то воно полягає в тому, чи має ст. 10 Директиви 92/85 тлумачитися як така, що забороняє національне законодавство, яке допускає звільнення члена Ради директорів компанії, зокрема, без урахування того, що відповідна особа може бути вагітною.

58. Що стосується сфери застосування заборони на звільнення, передбаченої ст. 10 Директиви 92/85, то спочатку слід нагадати, що метою Директиви 92/85 є сприяння забезпеченню безпеки і здоров'я вагітних жінок і жінок, які нещодавно народили або кормлять.

59. Ще до початку дії Директиви 92/85 Суд вже встановив, що в силу принципу недискримінації і, зокрема, відповідно до положень Директиви 76/207 захист від звільнення має бути наданий жінкам не тільки під час відпустки у зв'язку із вагітністю і родами, але й упродовж всієї вагітності. На думку Суду, звільнення, яке має місце в зазначені періоди, зачіпає тільки жінок, а тому представляє собою пряму дискримінацію за ознакою статі.

60. Саме у зв'язку із шкідливими наслідками, ризик яких тягне за собою звільнення, для фізичного і психічного стану вагітної жінки або жінки, яка нещодавно народила або годує груддю, включаючи серйозний ризик того, що вагітна жінка добровільно може перервати вагітність, ст. 10 Директиви 92/85 передбачає особливий захист жінок, забороняючи звільнення з початку вагітності і до завершення відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами.

62. В тому випадку, якщо національним судом буде встановлено, що в розглядуваній справі пані Даноса охоплюється поняттям «вагітна працівниця» для цілей застосування Директиви 92/85 і що рішення про звільнення було прийнято з причин, тісно пов'язаних із вагітністю пані Даноса, то суд, незважаючи на те, що вказане рішення не суперечить чинному національному законодавству, має визнати, що мало місце порушення ст. 10 Директиви 92/85.

63. З іншого боку, якщо рішення про звільнення, прийняте в період з початку вагітності і до завершення відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, не було пов'язано із такою вагітністю, то воно не порушує ст. 10 Директиви 92/85 за умови, що (1) роботодавець надведе переконливе обґрунтування причин звільнення в письмовому вигляді, і (2) таке звільнення допускається національним законодавством і / або національною практикою.

Рішення Суду від 11 листопада 2010 року у справі C-232/09

<...>

Директива про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами

Наведеному документу можна сміливо дати умовну назву «Про забезпечення рівності жінок і чоловіків у бізнесі». Йдеться про рівність в питаннях заснування підприємства, започаткування і розвитку підприємницької діяльності або ініціювання її розвитку будь-якої іншої форми самозайнятої діяльності, зокрема в статусі індивідуального підприємця. Крім того, звертається увага на проблему сексуальних домагань в цій сфері.

Директива також закликає до врахування ролі жінок, які допомагають своїм чоловікам у веденні сімейного бізнесу, не маючи при цьому офіційного статусу, окрім статусу дружини або статусу партнера, якщо національне законодавство офіційно визнає таку форму відносин.

Серед іншого, Директива зобов'язує Держав-членів переглянути своє законодавство на предмет того, чи не створює воно перешкод для заснування бізнес-структур подружжям, коли кожен виступає співзасновником.

Слід визнати: Україна в цих питаннях сповідує гендерно нейтральний підхід, результатом чого може ставати існування дискримінації на практиці. На сьогодні існує потреба детального аналізу й перегляду чинного законодавства на предмет його відповідності розглядуваній Директиві.

ДИРЕКТИВА 2010/41/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ ТА РАДИ

від 7 липня 2010 року

про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПАРЛАМЕНТ ТА РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про функціонування Європейського Союзу, та, зокрема, його частину 3 статті 157,

Беручи до уваги пропозицію Європейської Комісії,

Беручи до уваги висновки Економічно-соціального комітету,

Діючи відповідно до звичайної законодавчої процедури,

Зважаючи на те, що:

- (1) Директива Ради 86/613/ЄЕС від 11 грудня 1986 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами, у тому числі в сільськогосподарському секторі, та про захист жінок, які є самозайнятими особами в період вагітності та материнства, забезпечує застосування у Державах-членах принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами або роблять внесок до проведення такої діяльності. Що стосується самозайнятих працівників та чоловіків/дружин самозайнятих працівників, то Директива 86/613/ЄЕС була не дуже ефективною, тому сфера її дії повинна бути переглянута, оскільки дискримінація та переслідування за ознакою статі мають

місце і за межами найманих робіт. Для забезпечення більшої доступності Директива 86/613/ЄЕС має бути замінена цією Директивою.

- (2) У своєму Повідомленні від 1 березня 2006 року під назвою «Дорожня карта забезпечення рівності жінок та чоловіків» Комісія оголосила, що з метою покращення забезпечення гендерної рівності вона переглянула існуюче законодавство Союзу у сфері гендерної рівності, не включене до програми переробки законодавства від 2005 року з метою оновлення, модернізації та перероблення. Директива 86/613/ЄЕС не була включена до програми переробки законодавства.
- (3) У висновках від 5 та 6 грудня 2007 року щодо «Збалансованої ролі жінок і чоловіків у сфері зайнятості, зростання і соціальної згуртованості» Рада закликала Комісію розглянути необхідність перегляду, за необхідності, Директиви 86/613/ЄЕС з метою захисту прав, пов'язаних з материнством і батьківством самозайнятих працівників та їх чоловіків/дружин.
- (4) Європейський парламент послідовно закликав Комісію переглянути Директиву 86/613/ЄЕС, зокрема, з метою підвищення захисту материнства для самозайнятих жінок та поліпшення становища чоловіків/дружин самозайнятих працівників.
- (5) Європейський Парламент вже висловив свою позицію з цих питань у резолюції від 21 лютого 1997 року про становище у сфері надання допомоги чоловікам/дружинам самозайнятих працівників.
- (6) У Повідомленні від 2 липня 2008 року під назвою «Відновлення соціальної програми: можливості, доступ і солідарність у Європі 21 століття» Комісія підтвердила необхідність вжиття заходів щодо гендерного розриву у підприємницькій діяльності, а також для поліпшення узгодження приватного та професійного життя.
- (7) Вже існує низка правових інструментів для реалізації принципу рівного ставлення, які охоплюють діяльність у сфері самозайнятості, зокрема, Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступову реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення та Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення для чоловіків та жінок у питаннях зайнятості. Ця Директива, таким чином, не застосовується до сфер, вже охоплених іншими директивами.
- (8) Ця Директива не заперечує повноважень Держав-членів організувати свої системи соціального захисту. Виключна компетенція Держав-членів щодо організації систем соціального захисту включає, *inter alia*, рішення про створення, фінансування та управління такими системами і пов'язаними з ними умовами, а також про суть та надання пільг, рівень внесків та умови доступу.
- (9) Ця Директива повинна застосовуватися до самозайнятих осіб та їх дружин/чоловіків, або, якщо це передбачено національним законодавством, до їх партнерів, якщо вони, відповідно до умов, встановлених національним законодавством, зазвичай беруть участь у підприємницькій діяльності. З метою поліпшення ситуації для чоловіків/дружин і, якщо це визнано національним законодавством, партнерів самозайнятих осіб, їх робота має бути визнана.

- (10) Ця Директива не повинна застосовуватися до питань, охоплених іншими Директивами, що спрямовані на реалізацію принципу рівного ставлення між чоловіками і жінками, зокрема, Директивою Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг, *inter alia*, статтею 5 Директиви 2004/113/ЄС про страхування та пов'язані з ним фінансові послуги, які продовжують застосовуватись.
- (11) Для запобігання дискримінації за ознакою статі ця Директива повинна застосовуватися до прямої і непрямой дискримінації. Переслідування і сексуальне домагання слід вважати дискримінацією і тому заборонити.
- (12) Ця Директива не зачіпає прав та обов'язків, що випливають із сімейного положення, як їх визначено у національному законодавстві.
- (13) Принцип рівного ставлення має охоплювати відносини між самозайнятими особами і третіми особами у рамках дії цієї Директиви, але не відносини між самозайнятою особою та його/її дружиною/чоловіком або партнером.
- (14) У сфері самозайнятості застосування принципу рівного ставлення означає, що не повинно бути ніякої дискримінації за ознакою статі, наприклад, у зв'язку зі створенням, обладнанням або розвитком бізнесу або початком чи розвитком будь-якої іншої форми самозайнятості.
- (15) Відповідно до частини 4 статті 157 Договору про функціонування Європейського Союзу Держави-члени можуть розробляти і приймати заходи, що передбачають особливі переваги для того, щоб полегшити для статі, яка перебуває у меншості, зайняття самозайнятою діяльністю або запобігти чи компенсувати утиски в її професійній кар'єрі. В цілому, такі заходи, як позитивні дії, спрямовані на досягнення гендерної рівності на практиці і не повинні розглядатися як порушення правового принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок.
- (16) Необхідно забезпечити, щоб умови заснування компанії подружжям або, якщо це передбачено національним законодавством, партнерами, не були більш жорсткими, ніж умови для створення компанії між іншими особами.
- (17) У зв'язку з участю в сімейному бізнесі іншого з подружжя або, якщо це передбачено національним законодавством, партнера самозайнятої особи, яка має доступ до системи соціального захисту, інший з подружжя або партнер також повинні мати право на соціальний захист. Держави-члени зобов'язані вжити необхідних заходів, щоб організувати такий соціальний захист відповідно до національного законодавства. Зокрема, від Держав-членів залежить, чи цей соціальний захист впроваджується на обов'язковій або на добровільній основі. Держави-члени можуть передбачити, щоб такий соціальний захист був пропорційним участі у діяльності самозайнятої особи та/або рівню зробленого внеску.
- (18) Економічна та фізична вразливість вагітних самозайнятих осіб, вагітних дружин таких осіб, а також, за умови визнання національним законодавством, вагітних партнерів самозайнятих осіб, роблять необхідним надання їм права на отримання допомоги у зв'язку із вагітністю і пологами. Держави-члени залишаються компетентними у сфері організації надання таких пільг, у тому числі встановлен-

ня рівня внесків та всіх домовленостей, що стосуються пільг і виплат, за умови відповідності мінімальним вимогам цієї Директиви. Зокрема, вони можуть визначити, в який період до та/або після пологів надається право на допомогу у зв'язку із вагітністю і пологами.

- (19) Тривалість періоду, протягом якого самозайняті жінки або дружини самозайнятих осіб, або, за умови визнання національним законодавством, жінки-партнери самозайнятих осіб отримують допомогу у зв'язку із вагітністю і пологами, відповідає тривалості чинної декретної відпустки для працівників на рівні Союзу. У випадку, якщо тривалість відпустки для працівників змінюється на рівні Союзу, Комісія повинна представити Європейському Парламенту та Раді оцінку того, чи повинна бути змінена тривалість декретної відпустки для самозайнятих жінок, дружин самозайнятих осіб і жінок-партнерів, зазначених у статті 2.
- (20) Для того щоб врахувати специфіку самозайнятої діяльності, самозайнятим жінкам, або дружинам самозайнятих осіб, або, за умови визнання національним законодавством, жінкам-партнерам має бути наданий доступ до будь-якої існуючої послуги щодо надання тимчасової заміни, що дозволяє отримати перерву в їх професійній діяльності через вагітність чи материнство, або будь-яких інших існуючих національних соціальних послуг. Доступ до цих послуг може бути альтернативою або частиною допомоги у зв'язку із вагітністю і пологами.
- (21) Особи, які піддаються дискримінації за ознакою статі, повинні мати відповідні засоби правового захисту. Для забезпечення більш ефективного захисту асоціації, організації та інші юридичні особи повинні мати право брати участь у провадженні, якщо це визначили Держави-члени, або від імені, або на підтримку будь-якої жертви, без шкоди національним правилам процедури здійснення судочинства і представництва та захисту в судах.
- (22) Захист самозайнятих осіб і чоловіків/дружин самозайнятих осіб і, за умови визнання національним законодавством, партнерів самозайнятих осіб від дискримінації за ознакою статі повинен бути посилений за рахунок існування органу або органів у кожній Державі-члені з компетенцією у сфері аналізу проблем, для вивчення можливих рішень і надання практичної допомоги жертвам. Орган або органи можуть мати той самий статус, як і ті, що несуть відповідальність на національному рівні за реалізацію принципу рівності.
- (23) Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, таким чином надаючи Державам-членам можливість вибору щодо введення або підтримання більш сприятливих положень.
- (24) Оскільки встановлена мета, а саме забезпечення загального високого рівня захисту від дискримінації в усіх Державах-членах, не може бути досягнута у достатній мірі Державами-членами, її краща реалізація можлива на рівні Союзу; Союз може ухвалити заходи згідно із принципом субсидіарності, встановленим у статті 5 Договору про Європейський Союз. Відповідно до принципу пропорційності, як встановлено у зазначеній статті, ця Директива не виходить за межі необхідного для досягнення цієї мети,

УХВАЛИЛИ ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

Стаття 1

Предмет

1. Ця Директива встановлює рамки для імплементації у Державах-членах принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, що займаються самозайнятою діяльністю або сприяють такій діяльності, щодо аспектів, не охоплених Директивами 2006/54/ЄС і 79/7/ЄЕС.
2. Реалізація принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок в питаннях доступу і постачання товарів і послуг залишається в сфері дії Директиви 2004/113/ЄС.

Стаття 2

Сфера дії

Ця Директива застосовується до:

- (a) самозайнятих осіб, зокрема, всіх осіб, які займаються прибутковою діяльністю за свій власний рахунок, відповідно до умов, визначених національним законодавством;
- (b) їх дружин/чоловіків, або, за умови визнання національним законодавством, партнерів самозайнятих осіб, які не є співробітниками або партнерами у підприємницькій діяльності, якщо вони зазвичай, відповідно до умов, визначених національним законодавством, беруть участь у діяльності працівника та виконують такі ж самі або додаткові завдання.

Стаття 3

Визначення

Для цілей цієї Директиви застосовуються такі визначення:

- (a) «пряма дискримінація» має місце, коли до однієї особи ставляться менш сприятливо на підставі статі, ніж це б робили до іншої особи, яка є, могла б бути або була у рівнозначних обставинах;
- (b) «непряма дискримінація» означає формально нейтральні правила, критерії або практику, що ставить осіб певної статі в особливо невідгдане становище порівняно з особами протилежної статі, окрім випадків, коли такі правила, критерії або практика об'єктивно обумовлені легітимною метою і засоби досягнення цієї мети є пропорційними і необхідними;
- (c) «переслідування» означає небажану поведінку, пов'язану зі статтю людини, що має за мету або призводить до нанесення шкоди гідності такої людини, а також створення загрозливого, ворожого, принизливого, образливого чи агресивного середовища;
- (d) «сексуальне домагання» означає будь-яку форму небажаної усної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, що має за мету або призводить до завдання шкоди гідності людини, зокрема, якщо така поведінка створює середовище залякування, ворожості, приниження або образи.

Стаття 4

Принцип рівного ставлення

1. Принцип рівного ставлення передбачає відсутність будь-якої дискримінації за ознакою статі у публічних та приватних сферах, пряму чи непряму, в питаннях заснування підприємства, започаткування і розвитку підприємницької діяльності або ініціювання й розвитку будь-якої іншої форми самозайнятої діяльності.
2. У сферах, передбачених у частині 1, переслідування і сексуальні домагання вважаються дискримінацією за ознакою статі, і тому заборонені. Відмова особи від такої поведінки або піддавання такій поведінці не можуть бути використані як основа для винесення рішення щодо такої особи.
3. У сферах, охоплених частиною 1, вказівка дискримінувати осіб за ознакою статі вважається дискримінацією.

Стаття 5

Позитивні дії

Держави-члени можуть підтримувати або вживати заходи у межах, передбачених ч. 4 ст. 157 Договору про функціонування Європейського Союзу, з метою забезпечення на практиці повної рівності між чоловіками і жінками у сфері праці, наприклад, спрямовані на сприяння підприємницькій ініціативі серед жінок.

Стаття 6

Заснування компанії

Без шкоди специфічним умовам доступу до певних видів діяльності, які у рівній мірі застосовуються до обох статей, Держави-члени вживають заходи, необхідні для забезпечення того, щоб умови для заснування компанії членами подружжя або, за умови визнання національним законодавством, партнерами, не були більш обтяжливими порівняно із умовами для заснування компанії іншими особами.

Стаття 7

Соціальний захист

1. Якщо в Державі-члені існує сприятлива система соціального захисту для самозайнятих осіб, ця Держава-член вживає необхідних заходів для того, щоб створити можливості для подружжя та партнерів, зазначених у пункті b статті 2, отримувати пільги від соціального захисту відповідно до національного законодавства.
2. Держави-члени можуть прийняти рішення щодо того, на яких засадах – обов'язковості чи добровільності – впроваджується соціальний захист, зазначений у частині 1.

Стаття 8

Допомога у зв'язку із вагітністю і пологами

1. Держави-члени вживають необхідні заходи для забезпечення того, щоб самозайняті жінки, дружини самозайнятих чоловіків і жінки-партнери, зазначені у статті 2, могли,

відповідно до національного законодавства, отримати достатню допомогу у зв'язку із вагітністю і пологами, що дозволяє отримати перерву в їх професійній діяльності через вагітність або материнство щонайменше протягом 14 тижнів.

2. Держави-члени приймають рішення, на яких засадах – обов'язковості чи добровільності – надається допомога у зв'язку із вагітністю та пологами.

3. Допомога, зазначена у частині 1, вважається достатньою, якщо вона гарантує дохід, еквівалентний щонайменше:

(а) допомозі, яку зацікавлена особа отримує у разі перерви в її діяльності на підставах, пов'язаних з її станом здоров'я та/або;

(б) середній втраті доходу чи прибутку по відношенню до порівняного попереднього періоду відповідно до верхнього порогу, встановленого згідно із національним законодавством та/або;

(с) будь-якій іншій допомозі, пов'язаній із сімейним станом, встановленій національним законодавством, що передбачає певну верхню межу відповідно до національного законодавства.

4. Держави-члени вживають необхідні заходи для забезпечення того, щоб самозайняті жінки, дружини самозайнятих осіб та партнери, зазначені у статті 2, мали доступ до будь-яких існуючих послуг щодо тимчасової заміни або будь-яких існуючих національних соціальних послуг. Держави-члени можуть передбачити, що доступ до цих послуг є альтернативою або частиною допомоги, зазначеної у частині 1 цієї статті.

Стаття 9

Захист прав

1. Держави-члени забезпечують, щоб судові або адміністративні провадження, включаючи процедури примирення, були доступними для всіх осіб, які вважають, що їм завдано шкоду внаслідок незастосування до них принципу рівного ставлення, навіть якщо відносини, в межах яких мав місце прояв дискримінації, вже припинились.

2. Держави-члени забезпечують, що асоціації, організації та інші юридичні особи, які, відповідно до критеріїв, встановлених національним законодавством, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання цієї Директиви, можуть брати участь, або від імені, або на підтримку особи, яка подала скаргу, з його/її згоди, у будь-якому судовому чи адміністративному провадженні, передбаченому виконанням зобов'язань відповідно до цієї Директиви.

3. Частини 1 та 2 не виключають можливості існування національних правил щодо часових рамок для життя таких заходів.

Стаття 10

Компенсація або відшкодування

Держави-члени впроваджують у своїх національних правових системах заходи, необхідні для забезпечення реальної та ефективної компенсації або відшкодування шкоди, заподіяної особі внаслідок дискримінації за ознакою статі, з урахуванням, що така компенсація або відшкодування збитків є обґрунтованими та пропорційними до обсягу втрати або збитку. Такі компенсації або відшкодування не обмежуються встановленням верхньої межі.

Стаття 11

Органи у сфері гендерної рівності

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб органи чи органи, призначені відповідно до статті 20 Директиви 2006/54/ЄС, також були компетентними для просування, аналізу, моніторингу та підтримки рівного ставлення до всіх осіб, зазначених у цій Директиві, без дискримінації за ознакою статі.

2. Держави-члени повинні забезпечити, щоб завдання органів, зазначених у пункті 1, включали:

- (a) надання незалежної допомоги жертвам дискримінації у поданні скарг на дискримінацію, без шкоди для прав потерпілих та асоціацій, організацій та інших юридичних осіб, зазначених у частині 2 статті 9;
- (b) проведення незалежних досліджень, предметом яких є дискримінація;
- (c) публікацію незалежних доповідей та рекомендацій з будь-якого питання, пов'язаного з дискримінацією;
- (d) на відповідному рівні, обмін інформацією з відповідними європейськими організаціями, такими як Європейський інститут з питань гендерної рівності.

Стаття 12

Стратегія досягнення гендерної рівності

Держави-члени повинні активно враховувати мету досягнення рівності між чоловіками і жінками під час розробки та реалізації законів, підзаконних актів та адміністративних положень, політики та заходів у сферах, зазначених у цій Директиві.

Стаття 13

Поширення інформації

Держави-члени повинні забезпечити, щоб положення, прийняті відповідно до цієї Директиви, разом із відповідними чинними положеннями, всіма можливими способами доводились до відома зацікавлених осіб на всій території таких держав.

Стаття 14

Рівень захисту

Держави-члени можуть вводити або підтримувати інші положення, які є більш сприятливими для реалізації принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, відмінні від тих, що вказані в цій Директиві.

Імплементация цієї Директиви за жодних обставин не є підставою для зниження рівня захисту від дискримінації, вже встановленого Державами-членами у сферах, охопленіх цією Директивою.

Стаття 15

Звіти

1. Держави-члени направляють всю доступну інформацію про застосування цієї Директиви Комісії до 5 серпня 2015 року.

Комісія складає зведений звіт для подання Європейському Парламенту та Раді не пізніше 5 серпня 2016 року. Ця доповідь повинна враховувати будь-які зміни до законодавства, що стосуються тривалості декретної відпустки для працівників. За необхідності, ця доповідь супроводжується пропозиціями щодо внесення змін до цієї Директиви.

2. Звіт Комісії враховує точку зору зацікавлених сторін.

Стаття 16

Імплементація

1. Держави-члени приймають закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для реалізації цієї Директиви, найпізніше до 5 серпня 2012 року та повідомляють Комісії тексти цих положень.

Коли Держави-члени приймають ці положення, вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватися такими посиланнями у разі їх офіційної публікації. Держави-члени повинні визначити, яким чином таке посилання повинно бути зроблене.

2. Якщо це виправдано особливими труднощами, Держави-члени можуть, за необхідності, отримати додатковий термін у два роки до 5 серпня 2014 року для цілей дотримання статті 7 та для цілей дотримання статті 8 щодо дружин і жінок-партнерів, зазначених у пункті b статті 2.

3. Держави-члени повідомляють Комісії тексти основних положень національного законодавства, прийнятих у сфері, що охоплюється цією Директивою.

Стаття 17

Скасування

Директива 86/613/ЄЕС скасовується з 5 серпня 2012 року.

Посилання на скасовану Директиву вважаються посиланнями на цю Директиву.

Стаття 18

Вступ у силу

Ця Директива вступає в силу на 20 день після опублікування в *Офіційному віснику Європейського Союзу*.

Стаття 19

Адресанти

Цю Директиву адресовано Державам-членам.

Вчинено у Страсбурзі 7 липня 2010 року

Підписи

ЗАКЛЮЧНІ ЗАУВАЖЕННЯ

Проблема нерівності, явно або неявно, присутня у надзвичайно широкому колі відносин. Й кожен із нас щоденно стає її учасником. Частіше за все, за звичкою, ми просто не помічаємо прояви нерівності, продовжуючи будувати відносини за традиційними для нас моделями. Представлене увазі читача видання має за мету окреслити той перелік питань, які нашому суспільству доведеться вирішувати в найближчі 4-5 років. Значним поштовхом для цього стало підписання Україною Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, що змушує, серед іншого, провести ревізію національного законодавства на предмет його відповідності виробленим європейськими інституціями стандартам в сфері забезпечення рівності чоловіків і жінок. Крім того, важливим є формування стійкої практики реалізації вказаних стандартів, де провідна роль відводиться роботодавцям, які виступають безпосередніми адресатами передбачених ними вимог.

Ознайомлення із текстом відповідних Директив є лише першим кроком на цьому шляху. Було б помилкою вважати, що завдання імплементації до національної правової системи європейських стандартів, спрямованих на реалізацію принципу рівності за ознакою статі, потребує лише належного виконання державними органами покладених обов'язків. Безумовно, робота законодавчого органу щодо внесення відповідних змін до чинного законодавства України, зусилля уряду із вироблення ефективних механізмів забезпечення їх реалізації на практиці, приведення судової практики у відповідність із європейськими стандартами захисту прав людини є необхідною умовою вирішення поставлених завдань. Необхідною, але недостатньою. Важливо, щоб у виробленні державної політики у цій сфері приймали участь представники громадянського суспільства й щоб її реалізація відбувалася під їх громадським контролем. Важливо, щоб ті, кого прагне захистити кожен із наведених в цьому виданні документів, знали свої права й були готові відстоювати їх належними правовими засобами. Важливо, щоб суспільство усвідомлювало існування проблеми дискримінації й прагнуло до її вирішення.

Маємо підкреслити: вдосконалення правового становища жінок, утвердження гендерної рівності та формування фактичного гендерного балансу є важливим аспектом суспільного розвитку. В демократичних спільнотах проблематика узгодження сімейного і професійного життя жінки і чоловіка, надання їм можливості здійснення їх рівних прав проголошується сьогодні як одна із базових складових у розв'язанні суспільних проблем. Досягнення гендерної рівності, втілення її у систему суспільних відносин, – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах, і є потужним резервом для прогресу будь-якої держави.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // Official Journal. – 19/07/2000. – L 180. – P. 0022-0026.
2. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // Official Journal. – 02/12/2000. – L 303. – P. 0016-0022.
3. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services // Official Journal of the European Union. – 21.12.2004. – L 373. – P. 37-43.
4. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women // Official Journal. – 19/02/1975. – L 045. – P. 0019-0020.
5. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal. – 14/02/1976. – L 039. – P. 0040-0042.
6. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security // Official Journal. – 10.1.1979. – L 6. – P. 24-25.
7. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes // Official Journal. – 12/08/1986. – L 225. – P. 0040-0042.
8. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood // Official Journal. – 19/12/1986. – L 359. – P. 0056-0058.
9. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // Official Journal. – 28.11.1992. – L 348. – P. 1-7.
10. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // Official Journal. – 19.6.1996. – L 145. – P. 4-9.
11. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal of the European Communities. – 5.10.2002. – L 269. – P. 15-20.
12. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // Official Journal. – 26.7.2006. – L 204. – P. 23-36.
13. Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC // Official Journal of the European Union. – 15.7.2010. – L 180. – P. 1-6.
14. Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook by the UNDP // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_Manual.pdf.

15. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 1 July 1986. Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Oldenburg - Germany. Equal pay for men and women - Classification system. Case 237/85 // European Court Reports. – 1986. – 02101.
16. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebüdereinigung GmbH & Co. KG. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Oldenburg - Germany. Continued payment of wages in the event of illness - Exclusion of part-time workers - Article 119 of the EEC Treaty. Case 171/88 // European Court Reports. – 1989. – 02743.
17. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 19 November 1998. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, acting on behalf of Berit Høj Pedersen v Fællesforeningen for Danmarks Brugforeninger and Dansk Tandlægeforening and Kristelig Funktionær-Organisation v Dansk Handel & Service. Reference for a preliminary ruling: Su- og Handelsretten - Denmark. Equal treatment for men and women - Remuneration - Working conditions for a pregnant woman. Case C-66/96 // European Court Reports. – 1998. – I-07327.
18. Judgment of the Court of 11 November 1997. Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen. Reference for a preliminary ruling: Verwaltungsgericht Gelsenkirchen - Germany. Equal treatment of men and women - Equally qualified male and female candidates - Priority for female candidates - Saving clause. Case C-409/95 // European Court Reports. – 1997. – I-06363.
19. Judgment of the Court of 13 May 1986. Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz. Reference for a preliminary ruling: Bundesarbeitsgericht - Germany. Equal treatment for men and women - Part-time workers - Exclusion from an occupational pension scheme. Case 170/84 // European Court Reports. – 1986. – 01607.
20. Judgment of the Court of 15 June 1978. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Reference for a preliminary ruling: Cour de cassation - Belgium. Equal conditions of employment for men and women. Case 149/77 // European Court Reports. – 1978. – 01365.
21. Judgment of the Court of 17 May 1990. Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group. Reference for a preliminary ruling: Court of appeal (England) - United Kingdom. Social policy - Equal pay for men and women - Compulsory redundancy - Early payment of a retirement pension. Case C-262/88 // European Court Reports. – 1990. – I-01889.
22. Judgment of the Court of 17 October 1995. Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen. Reference for a preliminary ruling: Bundesarbeitsgericht - Germany. Equal treatment of men and women - Directive 76/207/EEC - Article 2 (4) - Promotion - Equally qualified candidates of different sexes - Priority given to women. Case C-450/93 // European Court Reports. – 1995. – I-03051.
23. Judgment of the Court of 27 March 1980. Macarthy Ltd v Wendy Smith. Reference for a preliminary ruling: Court of Appeal (England) - United Kingdom. Equal pay for men and women. Case 129/79 // European Court Reports. – 1980. – 01275.
24. Judgment of the Court of 27 October 1993. Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health. Reference for a preliminary ruling: Court of Appeal (England) - United Kingdom. Equal pay for men and women. Case C-127/92 // European Court Reports. – 1993. – I-05535.
25. Judgment of the Court of 28 September 1994. Anna Adriaantje Vroege v NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV and Stichting Pensioenfonds NCIV. Reference for a preliminary ruling: Kantongerecht Utrecht - Netherlands. Equal pay for men and women - Right to join an occupational pension scheme - Limitation of the effects in time of the judgment in Case C-262/88 Barber. Case C-57/93 // European Court Reports. – 1994. – I-04541.
26. Judgment of the Court of 31 March 1981. J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. Reference for a preliminary ruling: Employment Appeal Tribunal - United Kingdom. Equal pay. Case 96/80 // European Court Reports. – 1981. – 00911.

27. Judgment of the Court of 9 February 1982. Eileen Garland v British Rail Engineering Limited. Reference for a preliminary ruling: House of Lords - United Kingdom. Equal pay for men and women. Case 12/81 // European Court Reports. – 1982. – 00359.
28. Lange B. Implementing EU Pollution Control : Law and Integration / Bettina Lange. – Cambridge University Press, 2008. – 344 p.
29. Steiner J. Textbook on EC Law / J. Steiner. – London: Blackstone Press Limited, 2003. – 778 p.
30. Віденська декларація і Програма дій від 25 червня 1993 р. // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_504.
31. Декларація про рівність жінок і чоловіків від 16 листопада 1988 р. (англ.) // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/edec16_11_88%C3%A9galit%C3%A9FH.pdf.
32. Декларація тисячоліття ООН від 8 серпня 2000 р. // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_621.
33. Женщины в Европе. Гендерная и Экономическая Справедливость в Доступе и Интеграции в ЕС. — NEWW-Polska // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : http://www.neww.org.pl/download/Infokit_Rus.pdf.
34. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Стор. 89. – Ст. 3103.
35. Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16.09.2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – С. 2843. – С. 2021.
36. Качка Т. Виступ на круглому столі круглого столу «Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи» // Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи [Текст] : круглий стіл, 11 жовтня 2005 року. Стенографічний звіт / Комітет Верховної Ради з питань Європейської інтеграції, Програма сприяння Парламенту України університету Індіани, Український жіночий фонд. - К. : [б.в.], 2006. – 72 с.
37. Комплексний підход к проблеме гендерного равенства [Текст] // Феминология. Словарь / Сост. Е. Левченко, О. Пищулина и Е. Юркевич. – Харьков; 2001. – С. 105.
38. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
39. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 32. – Стор. 270.
40. Матей-Тирович М. Заборона дискримінації у сфері праці в законодавстві Європейського Союзу // Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи [Текст] : круглий стіл, 11 жовтня 2005 року. Стенографічний звіт / Комітет Верховної Ради з питань Європейської інтеграції, Програма сприяння Парламенту України університету Індіани, Український жіночий фонд. - К. : [б.в.], 2006. – 72 с.
41. Пархоменко Н. М. Гармонізація законодавства України з європейським та міжнародним правом: методи, етапи, види [Текст] / Н. М. Пархоменко // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 1. – С. 338-343.
42. Пекінська декларація і Платформа дій від 15 вересня 1995 р. // Електронний ресурс. – [Режим доступу] : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_507.
43. Принципи однакового ставлення та заборона дискримінації за ознакою статі в галузі праці [Електронний ресурс] / Федькович Г., Поцюрко Р., Трохим І., Чумало М. // Персонал – 2007 – № 4 – Режим доступу: <http://www.personal.in.ua/article.php?id=483>.
44. Проблеми, пов'язані із розширенням Європейського Союзу // Гендерні аспекти Європейського права. Досвід адаптації законодавства країн Центральної та Східної Європи [Текст] : круглий стіл, 11 жовтня 2005 року. Стенографічний звіт / Комітет Верховної Ради з питань

- Європейської інтеграції, Програма сприяння Парламенту України університету Індіани, Український жіночий фонд. - К. : [б.в.], 2006. – 72 с.
45. Сютлеро Е. Історія і соціологія жіночої праці [Текст] / Е. Сютлеро. – М. : Прогресс, 1973. – 236 с.
 46. Хавлін Т. Специфіка «чоловічого питання» в офіційному дискурсі Європейського союзу та України [Текст] // Актуалізація проблем чоловіків в контексті їх рівних прав та можливостей. Матеріали науково-практичної конференції, Вінниця, 2008. – С. 3-7.
 47. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. – Харків: Райдер, 2010. – 2015 с.
 48. Яковюк І. В. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу: проблеми теорії і практики [Текст] / І. В. Яковюк // Європейський Союз і Україна: особливості взаємовідносин на сучасному етапі / Нац. акад. прав. наук України, НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування. – Х. : Оберіг, 2012. – Розд. 1. – С. 5-47.

Наукове видання

РІВНІСТЬ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ: ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ПЕРЕД ЄС

(ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості)

Упорядник О.О. Уварова

Підписано до друку 12.05.2015 р.
Формат папери 60x84/16. Папір офсетний.
Умов.друк.арк. 10,25
Наклад 200 прим.

Видавництво «НТМТ»
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців
ДК № 1748 від 15.04.2004 р.
61072, м. Харків, пр. Леніна, б.58, к.106
Тел. (057) 763-03-80, 763-03-87
E-mail: ntmt@mail.ru

Книгу видано в межах реалізації проекту «Сприяння адаптації та впровадженню ресурсоефективного та більш чистого виробництва шляхом створення і роботи Центру більш чистого виробництва в Україні» Організації Об'єднаних Націй з промислового розвитку (UNIDO).

Проект впроваджується за підтримки Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Українського союзу промисловців і підприємців (УСПП), Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» (НТУУ «КПІ»), Корпорації «Науковий парк «Київська політехніка».

Діяльність проекту відбувається за фінансової підтримки Уряду Швейцарської Конфедерації та Уряду Республіки Австрії.



ОРГАНІЗАЦІЯ ОБ'ЄДНАНИХ
НАЦІЙ З ПРОМИСЛОВОГО
РОЗВИТКУ



МІНІСТЕРСТВО
ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ
УКРАЇНИ



УКРАЇНСЬКИЙ СОЮЗ
ПРОМИСЛОВЦІВ І
ПІДПРИЄМЦІВ



НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ
ІНСТИТУТ»



КОРПОРАЦІЯ
«НАУКОВИЙ ПАРК
«КИЇВСЬКА
ПОЛІТЕХНІКА»



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confederation suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

