

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
имени Н.И. Лобачевского

И.А. ФИЛИПОВА

ЕВРОПЕЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Рекомендовано методической комиссией
юридического факультета для студентов ННГУ,
обучающихся по направлению 40.04.01 «Юриспруденция»

Нижний Новгород

2019

УДК 349.2
ББК Х67.405
Ф 51

Рецензент:

кандидат юридических наук, доцент С.Н. Фролова

Филипова И.А.

Европейское трудовое право: учебное пособие – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 79 с.

ISBN 978-5-91326-496-1

Учебное пособие по европейскому трудовому праву предназначено для помощи студентам-магистрам 1 курса в освоении учебной дисциплины «Европейское трудовое право» и включает курс лекций по основным темам учебной дисциплины, а также выдержки из решений Суда ЕС, ознакомление с которыми будет полезным при изучении материалов курса.

Учебное пособие создано в рамках реализации проекта программы Erasmus + Модуль Жана Моне «Европейское трудовое право: защита прав человека» (проект 599411-EPP-1-2018-1-RU-EPPJMO-MODULE).

Софинансируется при поддержке Erasmus + программы Европейского Союза.

Грантовое соглашение 2017-3334/025-001 заключено Исполнительным агентством по образованию, аудиовизуальным средствам и культуре на основании полномочий, предоставленных данному агентству Комиссией Европейского Союза, и ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии юридического факультета ННГУ, к.ю.н., доцент Н.Е. Сосипатрова

УДК 349.2
ББК Х67.405

ISBN 978-5-91326-496-1

© Филипова И.А., 2019
© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2019

Содержание

Введение	4
1. Европейское трудовое право: понятие и принципы	5
2. Источники европейского трудового права	12
3. Роль социального партнерства в Европейском союзе	19
4. Трудовой договор в европейском праве	24
5. Основные права работников и регулирование условий труда в европейском праве	28
6. Охрана труда в нормах европейского права	34
7. Соотношение правового регулирования труда в праве ЕС и в национальном законодательстве государств – членов ЕС	38
8. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права	45
9. Проблемы правового регулирования труда на общеевропейском уровне. Трудовое право и Индустрия 4.0: тенденции	52
10. Использование опыта ЕС в области регулирования труда для совершенствования российского трудового законодательства	57
Приложение. Европейская судебная практика по вопросам трудового права	60
Список использованной литературы	77

Введение

Настоящее учебное пособие предназначено для студентов-магистров юридических факультетов университетов, которые изучают одноименную учебную дисциплину. Освоение европейского трудового права позволит студентам-юристам полнее изучить правовое регулирование социальной сферы на примере одного из наиболее развитых регионов мира.

Согласно статье 3 Лиссабонского договора в задачи Европейского союза входит обеспечение устойчивого развития Европы на основе сбалансированного экономического роста, наличия конкурентоспособной социальной рыночной экономики, стремящейся к полной занятости и социальному прогрессу, а также борьба с социальной дискриминацией, содействие социальной справедливости и социальной защите, равенству полов, поддержка солидарности поколений.

Положения европейского трудового права направлены на решение названных выше задач. Изучение опыта ЕС в области формирования норм, регулирующих труд и занятость, а также в области применения этих норм в целях повышения уровня защиты прав человека очень важно для российских студентов. Освоение курса права, являющегося основой социального блока прав, способствует формированию у будущих российских юристов гуманистического мировоззрения.

В учебном пособии рассмотрены основные вопросы в рамках курса, в том числе понятие и источники европейского трудового права, роль социального партнерства в Европе, регулирование условий труда нормами европейского законодательства, соотношение европейского трудового права с национальным правом государств – членов ЕС и с российским трудовым правом. Отдельное внимание уделяется вопросам противодействия дискриминации в сфере труда и реагированию на вызовы цифровой экономики.

Тексты судебных решений, в том числе вынесенных в 2017 – 2018 годах, выдержки из которых представлены в приложении, позволяют более подробно разобраться в вопросах, рассматриваемых на занятиях по курсу европейского трудового права, и дают понимание роли юриспруденции (прецедентного права) в формировании материи правового регулирования труда на общеевропейском уровне.

Изучение положений европейского трудового права и проведение сравнительно-правового анализа содержания основных институтов трудового права России и Европейского союза дает возможность оценить целесообразность использования европейского опыта правового регулирования труда в России.

1. Европейское трудовое право: понятие и принципы

1. Понятие европейского трудового права

Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие по поводу применения наемного труда и реализации способности к труду. На национальном уровне трудовое право как отрасль, являющаяся частью правовой системы конкретной страны, регламентирует порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, предусматривает нормы по охране труда и порядку рассмотрения трудовых споров.

Европейское трудовое право (трудовое право Европейского союза) – это совокупность правовых норм наднационального (регионального международного) характера, регулирующих в Европейском союзе трудовые и тесно связанные с ними отношения и обеспечивающих развитие европейской интеграции.

В соответствии со статьей 4 Договора о функционировании Европейского союза (TFEU) Европейский союз обладает компетенцией по ряду вопросов в социальной сфере. К примеру, согласно статье 153 данного Договора Европейский союз поддерживает и дополняет действия государств – членов Европейского союза в следующих областях: улучшение условий труда в целях защиты здоровья и безопасности работников, социальное обеспечение и социальная защита работников, защита работников в случае расторжения трудового договора, информирование и консультирование работников и т.д.

Европейское трудовое право можно назвать отраслью международного права (регионального характера) на уровне Европейского союза, так как:

- 1) нормы европейского трудового права носят наднациональный (то есть международный) характер;
- 2) эти нормы регулируют определенную группу общественных отношений – трудовых и тесно связанных с трудовыми (имеется предмет правового регулирования);
- 3) европейское трудовое право имеет свой метод правового регулирования.

Система европейского трудового права включает индивидуальное и коллективное трудовое право. Первое касается преимущественно условий труда, второе – отношений социального партнерства.

Как международное право европейское трудовое право может быть представлено в качестве упорядоченной совокупности международно-правовых стандартов, сформулированных в результате сотрудничества государств европейского региона, то есть европейское трудовое право можно определить как систему европейских правовых стандартов в сфере труда.

2. Цели регулирования труда на уровне Европейского союза

Европейское трудовое право обязательно для любого государства – члена ЕС. Изначально европейское трудовое право было задумано в качестве одного из инструментов по созданию общего рынка, содействующего постепенной унификации, продиктованной экономической интеграцией и политическим контекстом. Затем европейская социальная модель стала развиваться путем гармонизации национального законодательства, к которому «привязаны» социальные партнеры. Процесс осуществляется через закрепление фундаментальных социальных прав на уровне Европейского союза, а также через использование гибких методов, направленных на сближение национальных законов.

В задачи европейского трудового права входит достижение таких целей социального характера как повышение уровня занятости, улучшение условий жизни и труда, обеспечивающее их выравнивание при одновременном прогрессе, адекватная социальная защита, развитие социального диалога и человеческих ресурсов (статья 151 Договора о функционировании Европейского союза).

3. История развития европейского трудового права

Формирование европейской социальной идеи происходило на протяжении нескольких веков. В середине XX века положения сформулированной европейской социальной идеи начали воплощаться на практике. Послевоенный период характеризовался усилением требований наемных работников в области обеспечения права на труд, на выплату пособий социального характера, сопровождаемым увеличением роли профессиональных союзов как субъектов публичной политики. Постепенная интеграция европейской экономики и создание определенной общей нормативной базы позволили странам – членам ЕС повысить уровень безопасности, увеличить рынки сбыта, создать новые рабочие места.

Обобщенно можно выделить следующие этапы развития европейского трудового права¹:

1. Образование Европейского объединения угля и стали и становление институтов и механизмов, призванных осуществлять правовое регулирование в сфере труда (1951 г. – начало 70-х годов XX в.).

2. Создание Таможенного союза, постановка вопроса о разработке социальной политики Европейского экономического сообщества как самостоятельного направления на Парижском саммите 1972 г., принятие Программы социальных действий, определяющей цели, задачи и конкретные мероприятия в социальной сфере 1974 г., признание приоритетного значения социально-трудовой сферы и попытка комплексного решения существующих

¹ Кашкин С.Ю. Развитие идей о трудовом и социальном праве в Европейском Союзе // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2009. № 4. С. 71-82.

социальных проблем – создание фундамента для европейской социально-трудовой политики и европейского законодательства (начало 70-х годов XX в. – середина 80-х годов XX в.).

3. Принятие Единого европейского акта 1986 г. и Хартии основных социальных прав трудящихся 1989 г., предусматривающих формирование единого социального пространства в Европейском экономическом сообществе и провозглашающих основные права в сфере труда (середина 80-х годов XX в. – 1992 г.).

4. Создание Европейского союза (Маастрихтский договор), обеспечение единой юридической базы для европейской социально-трудовой политики, появление европейского трудового законодательства, развитие положений Маастрихтского договора в Амстердамском договоре 1997 г. (1992 г. – конец XX в.)

5. Современный этап (с начала XXI в. – по настоящее время).

Текущий этап характеризуется дальнейшим повышением внимания к правам и свободам личности, в том числе в сфере труда, реформированием учредительных документов Европейского союза (Лиссабонский договор 2007 г.). Часть 3 статьи 3 Лиссабонского договора предусматривает необходимость обеспечения устойчивого развития Европы на основе сбалансированного экономического роста, наличия конкурентоспособной социальной рыночной экономики, стремящейся к полной занятости и социальному прогрессу.

Следующий этап развития европейского трудового права скорее всего будет связан со вступлением общества в эпоху Четвертой промышленной революции и существенным изменением содержания труда вследствие дальнейшей цифровизации экономики, нарастающего влияния новых технологий, кардинальных изменений в производственной и непроизводственной сферах.

4. Предмет европейского трудового права

Предметом любой отрасли права, как национального, так и международного, являются общественные отношения, урегулированные нормами данной отрасли права.

В предмет правового регулирования европейского трудового права входят трудовые отношения и отношения, тесно связанные с трудовыми. Трудовые отношения – это отношения, возникающие между работодателем и работником, на основе заключенного трудового договора. К отношениям, тесно связанным с трудовыми, относятся, например, социально-партнерские отношения, отношения, связанные с участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда, отношения по контролю за соблюдением европейского трудового законодательства. Кроме того, в предмет европейского трудового права входят отношения, связанные с трудоустройством, в том числе сопряженным с реализацией принципа свободы перемещения граждан

государств – членов ЕС внутри его границ в целях трудоустройства. Европейское трудовое право призвано обеспечить функционирование единого рынка труда в рамках Европейского союза.

Таким образом, европейское трудовое право регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе функционирования общеевропейского рынка труда, организации и применения наемного труда, реализации социального партнерства на общеевропейском уровне и национальном уровне государств – членов ЕС.

5. Методы европейского трудового права

Метод правового регулирования – это второй важнейший критерий, по которому одни отрасли права отличаются от других. Метод права представляет собой совокупность приемов и способов правового регулирования, используемых при воздействии на предмет правового регулирования данной отрасли (соответствующие общественные отношения). Согласно теории права, двумя основными методами правового регулирования являются императивный и диспозитивный.

Особенностью метода трудового права, в том числе европейского трудового права, является сочетание императивного, диспозитивного и рекомендательного регулирования общественных отношений, входящих в предмет данного права. Примерами императивного регулирования служат директивы и регламенты Европейского союза, примерами диспозитивного регулирования – соглашения, в том числе межпрофессиональные общеевропейские, а рекомендательного, соответственно – рекомендации и иные проявления *flexibility* в правовом регулировании сферы труда.

Другой особенностью метода европейского трудового права является сочетание наднационального и национального регулирования отношений, входящих в предмет права. К примеру, директивы Европейского союза обязывают каждое государство – член ЕС принять меры по достижению целей, указанных в данной директиве, путем внесения поправок в национальное законодательство или через создание актов социального партнерства на национальном уровне.

Кроме того, к особенностям метода европейского трудового права можно отнести участие в регулировании общественных отношений профессиональных союзов, сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании труда – наличии как норм общего характера, распространяющихся на всех работников, так и норм, применяемых к отдельным категориям работников: молодежи, мигрантам, инвалидам и т.д.

6. Принципы правового регулирования труда в ЕС

Правовые принципы – это основные идеи и положения, определяющие содержание правового регулирования. Как правило, принципы фиксируются в законодательстве в виде норм общего характера, которым должны соответствовать все остальные нормы права. В теории права выделяются общеправовые принципы, межотраслевые и отраслевые принципы, а также принципы правовых институтов.

Часть 3 статьи 6 Лиссабонского договора гласит, что общими принципами европейского права являются основные права, гарантированные Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод 1950 г.

Среди принципов европейского права можно выделить отраслевые и функциональные принципы. К отраслевым принципам европейского права как раз и будут относиться принципы европейского трудового права, например, принцип равенства заработной платы между работниками мужского и женского пола за одинаковую работу или за работу одинаковой стоимости (статья 157 Договора о функционировании Европейского союза). Принципы европейского трудового права призваны определять содержание норм права в сфере труда.

В апреле 2017 года Европейской комиссией были сформулированы 20 ключевых принципов для социального права² – сферы, к которой относится и трудовое право. Эти принципы направлены на решение трех социальных проблем:

- создание равных возможностей и равного доступа к рынку труда;
- создание справедливых условий труда;
- повышение уровня социальной защиты.

К принципам, входящим в первую группу, отнесены:

1. Право на образование, обучение и переобучение в течение всей жизни для поддержания и приобретения навыков, которые позволят успешно реализовываться на рынке труда.

2. Равенство между женщинами и мужчинами – обеспечение равного обращения и равных возможностей для женщин и мужчин во всех областях, включая рынок труда, условия занятости, карьерный рост и оплату за труд равной ценности.

3. Равенство возможностей в вопросах занятости, социальной защиты, образования независимо от пола, расы, этнического происхождения, вероисповедания или убеждений, возраста или сексуальной ориентации, наличия или отсутствия инвалидности.

4. Активная поддержка занятости (право на оперативную помощь в трудоустройстве или самозанятости, включая помощь в поиске работы, обучении и переквалификации и право на социальную защиту во время смены работы).

² La Commission européenne a présenté mercredi 26 avril, un « pilier des droits sociaux » composé de 20 principes pour relancer l'Europe sociale, 2017. URL: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr (дата обращения: 05.01.2019).

Следующие принципы направлены на решение второй проблемы – создание справедливых условий труда:

5. Безопасная и адаптируемая работа (каждый работник имеет право на равные и справедливые условия труда, доступ к социальной защите и обучению, следует избегать трудовых отношений, которые приводят к нестандартным условиям занятости, в частности, запрещается злоупотребление нетипичными контрактами).

6. Заработная плата: работники имеют право на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойный уровень жизни. Минимальная заработная плата должна быть гарантирована на уровне, соответствующем уровню экономического развития страны (следует избегать феномена работающих бедных).

Зарплата должна устанавливаться прозрачно, соответствовать национальной практике, при условии учета автономии социальных партнеров.

7. Информирование об условиях найма и защита в случае увольнения. Работники имеют право на получение письменного уведомления в начале работы, своих правах и обязанностях, вытекающих из трудовых отношений. Перед увольнением работники имеют право на получение информации о причинах увольнения и на разумный срок уведомления о предстоящем увольнении. Работники должны иметь доступ к эффективным и беспристрастным механизмам разрешения споров и в случае необоснованного увольнения иметь право на апелляцию и адекватную компенсацию.

8. Поощрение социального диалога. Социальные партнеры ведут консультации по вопросам разработки и осуществления экономической и социальной политики, в том числе в сфере занятости в соответствии с национальной практикой. Работники или их представители имеют право на своевременное информирование и консультирование по вопросам, представляющим для них интерес, в частности по вопросам реструктуризации и слияния компаний, массовых сокращений.

9. Баланс между работой и личной жизнью. Родители и иные лица, имеющие семейные обязанности, имеют право на соответствующий отпуск, гибкие режимы работы.

10. Наличие здоровой, безопасной, адаптированной к работнику рабочей среды и защита персональных данных.

Третья группа принципов касается социальной защиты в целом:

11. Наличие возможностей пользоваться услугами по уходу за детьми (причем дети из неблагополучных семей имеют право на конкретные меры по «выравниванию» возможностей).

12. Социальная защита для всех граждан, включая самозанятых.

13. Право на пособие по безработице.

14. Гарантированный минимальный доход (для тех, кто может работать, минимальные доходы должны сочетаться со стимулами найти работу).

15. Пенсии по возрасту (пропорционально взносам, с гарантиями достаточного дохода).

16. Здравоохранение (каждый человек имеет право на профилактическую и лечебную медико-санитарную помощь по доступным ценам и в разумные сроки).

17. Инклюзия инвалидов. Люди с ограниченными возможностями имеют право на получение дохода для достойной жизни и получение услуг, которые позволяют им трудоустроиться, на условия труда, адаптированные к их потребностям.

18. Долгосрочный уход. Каждый человек имеет право на долгосрочный качественный уход по доступным ценам, особенно на услуги по уходу на дому.

19. Жилье и помощь бездомным (доступ к социальному жилью нуждающимся, защита от принудительных выселений).

20. Право на доступ к основным услугам (водоснабжение, энергоснабжение, транспорт, финансовые услуги и цифровая связь, с оказанием мер по облегчению доступа нуждающимся).

7. Разграничение компетенции Европейского союза и стран – членов ЕС в сфере регулирования труда

Компетенция Европейского союза и компетенция государств – членов ЕС разделены на основе функциональных принципов – основных начал Европейского союза как сложного социального организма. Это предусмотрено на уровне Договора о Европейском союзе (TEU).

Важнейшими функциональными принципами являются принципы субсидиарности и пропорциональности. Европейский союз может действовать только в границах, о которых договорились государства – члены ЕС в учредительных документах. Трудовое право на национальном уровне государства формируют самостоятельно, Европейский союз дополняет национальное законодательство, в первую очередь, по вопросам охраны здоровья работников, условиям труда, защите работников при увольнении.

При осуществлении своих полномочий органы ЕС обязаны следовать принципу пропорциональности. Их деятельность не должна выходить за рамки необходимой для достижения целей, указанных в учредительном договоре ЕС.

К принципам, регулирующим взаимодействие европейского и национального права, относится верховенство права ЕС по отношению к праву государств – членов ЕС, интегрированность норм права в национальные системы права государств – членов ЕС и защита европейского права европейскими судебными органами и национальными судами государств – членов ЕС.

Следующий принцип, фактически сформулированный европейской судебной практикой – принцип прямого действия европейского права, он влечет обязательность применения европейского законодательства национальными органами исполнительной и судебной власти независимо от условий, устанавливаемых государством – членом ЕС.

Еще одним принципом может быть назван принцип интеграции (инкорпорации), означающий включение норм европейского права в национальные системы права государств – членов ЕС.

В отношении государств – членов ЕС действует принцип «эффективности права», который требует при реализации положений европейского законодательства не просто формально исполнять их, а действовать в целях получения того результата, ради достижения которого европейские нормы и были изданы.

2. Источники европейского трудового права

1. Понятие источников европейского трудового права

Источники права – это формы права, содержащие правовые нормы. Согласно теории права, источниками права в разных странах могут быть нормативные правовые акты, нормативные договоры, правовые обычаи, правовые прецеденты, правовая доктрина и т.д. Основными видами источников международного права называются международный договор и международно-правовой обычай.

Европейское право, имея наднациональный характер, обладает и чертами национального права в силу значительной степени близости субъектов Европейского союза, делающей это межгосударственное объединение похожим на конфедерацию – образование промежуточное между единым государственно-правовым организмом и группой государств.

Нормы европейского трудового права регулируют вопросы, касающиеся в первую очередь здоровья работников и безопасности их труда. Совет ЕС принимает руководящие указания, основные нормы в области европейского трудового права – минимальные требования, которые должны соблюдаться всеми государствами – членами ЕС. Цель этих норм – обеспечить продвижение в направлении улучшения условий труда, в повышении уровня безопасности работы. Европейские нормы дополняют национальное законодательство государств – членов ЕС.

2. Виды источников европейского трудового права

Принято выделять первичные и вторичные источники европейского права.

Ядро системы европейского права составляют источники первичного права – основополагающие документы, обладающие в Европейском союзе высшей юридической силой. Иные правовые акты ЕС принимаются в соответствии с ними и составляют вторичное право.

К источникам первичного права относятся международные договоры учредительного характера, на основе которых создан и функционирует

Европейский союз. К примеру, так называемую «Конституцию Европейского союза» составляют два международных договора – Договор о Европейском Союзе 1992 г. (Маастрихтский договор, TEU) и Договор о функционировании Европейского Союза 1957 г. (Римский договор, TFEU).

Источниками европейского трудового права являются акты Европейского союза и акты Совета Европы. Акты Европейского союза касаются в основном социально-экономических вопросов, а акты Совета Европы – прав человека. В некоторых актах ЕС содержатся прямые ссылки на акты Совета Европы. Примером акта Совета Европы в сфере труда является Европейская социальная хартия 1996 г.

Помимо Европейской социальной хартии и других международных договоров регионального характера источником европейского трудового права является также законодательство ЕС и нормы судебной практики. Европейское законодательство включает регламенты и директивы – правила, принимаемые по предложению Европейской комиссии Советом ЕС и Европейским парламентом. Регламенты – это акты прямого действия, а директивы вводятся посредством норм национального права. Еще один правовой инструмент, который может применяться в соответствии с законодательством ЕС и будет иметь юридически значимые последствия – решение. Решения могут быть адресованы государствам – членам ЕС или частным лицам. Совет ЕС вправе делегировать полномочия по принятию решений Европейской комиссии.

Акты законодательства ЕС имеют верховенство над национальным правом. Даже если государство не приведет национальное законодательство в соответствие с директивой, ее нарушение может быть обжаловано в Суде ЕС. Судьи национальных судов в некоторых случаях напрямую обязаны запрашивать интерпретацию норм европейского права в Суде ЕС в Люксембурге. Тем самым, самостоятельную роль в системе источников права ЕС играет судебная практика. Судебная практика Суда ЕС по своей силе приравнивается к тем источникам, в процессе толкования которых она выработана.

Итак, основными видами источников европейского трудового права можно назвать:

- международные договоры;
- нормативные правовые акты (законодательство Европейского союза);
- прецедент (судебную практику).

Кроме того, к источникам европейского права могут быть отнесены правовые обычаи и правовая доктрина. Правовые обычаи ЕС как источник права в целом не играют большой роли, но могут применяться в трудовом праве. Так, правоотношения между Европейским союзом и его служащими частично регулируются обычаями. Другой источник – правовая доктрина как совокупность теоретических представлений о целях, принципах и правовых формах европейской интеграции сыграла значительную роль при становлении и развитии трудового права ЕС. Сейчас функции доктрины выполняют экспертные заключения ведущих европейских специалистов в различных комитетах и комиссиях ЕС по анализу действующего законодательства и подготовке

рекомендаций для определения принципов и содержания новых актов Европейского союза.

3. Правотворческие органы Европейского союза

Европейское трудовое законодательство обязано своим развитием двум независимым друг от друга образованиям – Европейскому союзу, включающему по состоянию на январь 2019 года 28 стран (и отвечающему в основном за регулирование вопросов социального и экономического характера) и Совету Европы, в который входят 47 стран (отвечающему в первую очередь за правозащитную экспертизу).

Институты ЕС включают в себя Европейский совет, Европейскую комиссию (правительство), Совет Европейского союза (обычно упоминаемый как Совет министров), Суд Европейского союза, Европейскую счетную палату, Европейский центральный банк и Европейский парламент.

В Европейском союзе ведущую роль в законодательных вопросах играет Европейская комиссия – высший орган исполнительной власти Европейского союза, ответственный за подготовку законопроектов, выполнение решений Европейского парламента и Совета ЕС, за контроль соблюдения договоров ЕС и других правовых актов. Комиссия работает как кабинет министров, состоит из 28³ членов, официально называемых комиссарами.

Каждая страна, входящая в Европейский союз, назначает одного еврокомиссара, однако члены комиссии обязаны представлять интересы Европейского союза как целого, а не отстаивать позиции выдвинувшего их государства. Один из 28 комиссаров – это председатель комиссии, предлагаемый Европейским советом и избираемый Европейским парламентом. Совет затем назначает 27 остальных комиссаров с согласия председателя комиссии, после проходит одобрение выдвигаемого состава Европейской комиссии в парламенте.

Кроме того, есть Европейский совет – высший политический орган Европейского союза, состоящий из глав государств и правительств стран – членов ЕС. Членами Европейского совета являются также его Председатель, избираемый на 2,5 года, и председатель Европейской комиссии.

Европейский парламент – законодательный и представительный орган Европейского союза – напрямую избирается гражданами государств – членов ЕС. Вместе с Советом ЕС Европейский парламент является прообразом двухпалатной законодательной ветви власти в ЕС и считается одним из самых влиятельных законодательных органов мира.

Таким образом, Европейский парламент и Совет ЕС (Совет министров) вместе играют роль со-законодателей. Есть также Суд Европейского Союза (Суд ЕС), который находится в Люксембурге, он обеспечивает соблюдение законов Европейского Союза как государствами, так и частными лицами.

³ Если Великобритания покинет Европейский союз в 2019 году в результате Brexit, то это число уменьшится на единицу.

Совет Европы – вторая институция, которая играет значительную роль в формировании европейского трудового права. Совет Европы состоит из Совета министров и Парламентской ассамблеи. Есть также Европейский суд по правам человека, находящийся в Страсбурге, и Европейский комитет по социальным правам, который играет свою роль в обеспечении выполнения положений Европейской социальной хартии.

Европейский союз и Совет Европы сотрудничают, число связей между ними увеличивается. Это проявляется в том, что тексты документов Европейского союза (например, директив) иногда ссылаются на документы Совета Европы. Кроме того, в соответствии с Лиссабонским договором Европейский союз придерживается Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г.

Таким образом, государства – члены ЕС связаны документами Европейского союза и Совета Европы.

4. Международные договоры – источники европейского трудового права

Договорами Европейского союза является ряд международных договоров, заключенных государствами – членами ЕС, в которых излагаются конституционные основы Европейского союза. Данными документами устанавливаются различные институты ЕС, обозначаются цели создания этих органов, прописываются процедуры их деятельности. Это так называемые международные договоры учредительного характера, на основе которых создан и функционирует Европейский союз. «Конституцию ЕС» составляют два международных договора – Договор о Европейском Союзе 1992 г. или Маастрихтский договор (TEU) и Договор о функционировании Европейского Союза 1957 г. или Римский договор (TFEU).

Маастрихтский договор учреждает Европейский союз и называет общие принципы его устройства, взаимоотношений между членами, принципы отношений с мировым сообществом. Римский договор устанавливает правила функционирования Европейского союза. Эти два договора предназначены для совместного применения и наделены равной юридической силой в праве ЕС. С момента их подписания они неоднократно изменялись путем внесения поправок. Каждый раз, когда новая страна присоединяется к Европейскому союзу, в договоры вносятся необходимые изменения.

С конца 2009 г. данные договоры действуют в редакции Лиссабонского договора о внесении изменений в Договор о Европейском союзе и Договор об учреждении Европейского сообщества 2007 г., включившего в их содержание основные положения подписанной, но не вступившей в силу Конституции для Европы 2004 г. Данные международные договоры устанавливают права и обязанности не только субъектов публичной власти (государств – членов ЕС, институтов, органов, учреждений ЕС), но и частных лиц.

Лиссабонский договор, на основании которого были перераспределены полномочия в области регулирования трудовых отношений между государствами – членами ЕС и институтами ЕС в пользу последних, указывает на усиление европейской интеграции в сфере труда.

Протоколы как источники права дополняют и уточняют статьи учредительных документов положениями специального, организационного или переходного характера. По юридической природе протоколы представляют собой особый (дополнительный) элемент в структуре учредительных документов Европейского союза.

Следующий международный договор, являющийся источником европейского трудового права – Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, принятая в Риме в 1950 г. Эта конвенция, созданная по итогам Второй мировой войны, признает необходимость защиты человека от возможного злоупотребления властью со стороны государства. Конвенция устанавливает гражданские и политические права, в том числе применительно к трудовому праву: запрещает рабство и принудительный труд (статья 4), закрепляет свободу мысли и слова, тайну частной и семейной жизни (статьи 8 и 9), а в части коллективных трудовых отношений – свободу собраний и ассоциаций (статья 11) и т.д.

Еще один источник – Европейская социальная хартия Совета Европы, подписанная в 1961 г. в Турине и пересмотренная в 1996 г. в Страсбурге. Данная Хартия подробно перечисляет права в сфере труда, дополняя Конвенцию.

Европейская социальная хартия предусматривает определенные обязательства для государств. Все государства, подписавшие Конвенцию, обязуются создавать условия, способствующие эффективному осуществлению прав. Это означает, что государства должны обеспечивать возможности для реального осуществления прав, перечисленных в Конвенции.

Европейская социальная хартия предусматривает не только индивидуальные, но и коллективные права в социальной сфере. Она также касается важных вопросов, особенно в отношении трудящихся-мигрантов, и направлена на обеспечение защиты и помощи на территории, на которую приезжают работники из других стран. Данные положения Европейской социальной хартии вытекают из права на достоинство – одного из фундаментальных прав личности.

Европейская социальная хартия предусматривает в частности, что государства должны принимать меры для обеспечения условий труда без дискриминации по признаку пола, гендерному признаку, без дискриминации, связанной с выполнением семейных обязанностей и т.д.

Государство обязано привести свое внутреннее законодательство в соответствие с Европейской социальной хартией.

5. Директивы – основной источник европейского трудового права

Значительная часть норм европейского трудового права содержится в директивах. Согласно статье 288 TFEU допускается издание директив применительно к отдельным государствам – членам ЕС, но в действительности директивы обычно принимаются как обязательные для всех стран ЕС. В отличие от регламента директива не предназначена для прямого применения, а обязывает привести национальное законодательство в соответствие с ее нормами. Директива обязывает государство выполнить требование в течение определенного срока (по общему правилу – 3 года) через изменение национального законодательства, создание актов социального партнерства. То есть государство обязано принять меры по достижению целей, в ней указанных. Причем недостаточно перенести формулировки директивы в законодательство, нужно реализовать все необходимые меры правового характера, чтобы цель, обозначенная в директиве, была реально достигнута. При необходимости государство вправе попросить дополнительное время для реализации положений директивы.

Европейская комиссия вносит предложение, которое рассматривается Советом министров и Европейским парламентом, они и решают вопрос о принятии директивы. Европейскую комиссию иногда критикуют за принятие решений за государства – члены ЕС, на самом деле она не может навязывать решения государствам, так как без одобрения Совета министров и Европейского парламента директива не будет принята.

Примером такого источника права может служить рамочная Директива 89/391/ЕЕС от 12 июня 1989 г., содержащая минимальные стандарты и не позволяющая государствам – членам ЕС снижать уровень защиты здоровья работников, если в конкретном государстве он выше. Другими примерами директив – источников европейского трудового права являются: Директива 90/269/ЕЕС от 29 мая 1990 г. о минимуме требований к безопасности и гигиене труда при ручной обработке грузов, при которой существует особый риск повреждения позвоночника у работника; Директива 1999/70/СЕ от 28 июня 1999 г. и Рамочное соглашение о работе на определенный срок от 18 марта 1999 г; Директива 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени и т.д.

Итак, директива устанавливает цели и позволяет каждому государству – члену ЕС выбрать средства для достижения этих целей.

6. Регламенты как источники европейского трудового права

Регламент, как и директива, содержит нормы права, обязателен для применения на всей территории ЕС, не нуждается в последующей ратификации государствами – членами ЕС и может действовать против воли некоторых из них. Согласно статье 288 TFEU в отличие от директивы, регламент становится частью

законодательства каждого государства – члена ЕС после вступления в силу (как правило через 20 дней после опубликования).

Регламент – более жесткий инструмент правового регулирования, чем директива, из-за его прямого действия. Согласно практике Суда ЕС государства – члены ЕС не вправе подменять регламент собственными правовыми актами. Издавая регламент, Европейский союз непосредственно регулирует общественные отношения на всей своей территории, вводит единообразные правила поведения для всех участников. Обладая верховенством над национальным правом, регламент вытесняет законы и подзаконные акты государств – членов ЕС из регулирования конкретной сферы общественной жизни (по сути он заменяет собой национальный закон).

Примеры регламентов – источников европейского трудового права:

- Регламент ЕС № 593/2008 о праве, подлежащем применению к договорным обязательствам («Рим I»), согласно которому трудовой договор, заключенный между представителями разных государств, регулируется законом государства, выбранного по соглашению между работодателем и работником;
- Общий регламент по защите данных 2016/679 от 4 мая 2016 г.

7. Прецедент (судебная практика) как источник европейского трудового права

Судебная практика как совокупность норм права, зафиксированных судебными решениями европейских судов, также признается источником права. Официально Суд ЕС не занимается нормотворчеством, но обеспечивает соблюдение права при толковании и применении международных договоров и актов европейского законодательства. В ходе рассмотрения конкретных дел Суд ЕС дает официальное (нормативное) толкование европейского права, вырабатывая правовые позиции, на которые европейские и национальные судебные органы ссылаются в своих последующих решениях. То есть суды всех государств – членов ЕС руководствуются судебной практикой Суда ЕС. Суд ЕС сам не связан своими прецедентами, он вправе их корректировать, дополнять новыми правилами, тем не менее в своих решениях он регулярно ссылается на установившуюся судебную практику. Судьи национальных судов всех стран Европейского союза вправе, а иногда обязаны запрашивать толкование норм европейского права в Суде ЕС в Люксембурге.

Именно с помощью практики Суда ЕС получили юридическое закрепление принципы, регулирующие соотношение права ЕС и права государств – членов ЕС (принципы верховенства и прямого действия права ЕС), сформулированы нормы-дефиниции многих понятий, используемых в международных договорах ЕС («работник», «общественный порядок» и т.д.)

Суд ЕС является верховным судом, его решения не могут быть обжалованы в другой инстанции, они являются обязательными для

национальных правительств, имеют обязательную силу для национальных парламентов и судов.

Европейское прецедентное право обеспечивает верховенство европейского права по отношению к национальному, являясь важным инструментом для гармонизации национального права государств – членов ЕС.

Примеры судебных решений, играющих роль прецедентов и имеющих непосредственное отношение к европейскому трудовому праву, представлены в приложении в конце данного пособия.

Помимо решений Суда ЕС к источникам европейского трудового права могут быть отнесены и решения Европейского суда по правам человека в Страсбурге, юрисдикция которого распространяется на все государства – члены ЕС.

3. Роль социального партнерства в Европейском союзе

1. Европейский социальный диалог: понятие и содержание

Социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками и работодателями (их представителями), а также органами государств (межгосударственных образований), направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Разработка теории социального партнерства тесно увязывается с проблемами конфликта. Социальное партнерство возникает из конфликта, на этапе поиска путей по его урегулированию, на основе согласования позиций конфликтующих сторон и достижения компромисса. Теория социального партнерства как цивилизованного урегулирования противоречий между трудом и капиталом формировалась на протяжении столетий и, наконец, получила воплощение в качестве важнейшего компонента коллективно-трудовых отношений.

Европейское трудовое право нацелено на развитие социального партнерства. Социальные партнеры на общеевропейском уровне развивают европейский социальный диалог в трехстороннем и двустороннем форматах. Европейская комиссия сыграла важную роль в поддержке этого диалога. Повышение роли социальных партнеров позволяет многие вопросы решать соглашениями, не меняя законодательство и повышая эффективность регулирования, так как стороны партнерства сами оговорили все условия.

Европейский союз и государства – члены ЕС поставили целью развивать социальный диалог, учитывая специфику и культуру разных стран Европейского союза. Разработан ряд инструментов для продвижения социального диалога.

Европейский социальный диалог направлен на содействие контактам между европейскими социальными партнерами (субъектами). Этими социальными субъектами на стороне работодателей являются BusinessEurope,

объединяющее, как правило, крупные компании, УЕАРМЕ, включающее малые и средние предприятия, и СЕЕР, объединяющее публичные компании.

Со стороны работников социальными партнерами на общеевропейском уровне выступает Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC), которая объединяет профсоюзные организации работников разных стран ЕС. На уровне Европейского союза коллективные переговоры могут проводиться как институционализированно, так и автономно. Это означает, что коллективные переговоры могут быть инициированы как со стороны Европейского союза, так и самими социальными партнерами.

В рамках институциональных коллективных переговоров Европейская комиссия может предложить социальным партнерам провести переговоры, если намерена изменить действующую директиву или принять новую. Если стороны социального партнерства проведут коллективные переговоры и достигнут соглашения, именно это подписанное соглашение и будет источником права. Если же европейские социальные партнеры не желают проводить переговоры или не достигнут соглашения, Европейская комиссия разрабатывает директиву в соответствии с обычной законодательной процедурой.

Если соглашения уже заключены на европейском уровне, именно на них основываются принимаемые директивы, к примеру, Директива 96/34/ЕС от 3 июля 1996 г. о рамочном соглашении относительно отпусков по уходу за ребенком или Директива 1999/70/ЕС о срочном трудовом договоре от 28 июня 1999 г.

Европейские социальные партнеры могут проводить коллективные переговоры по любому вопросу по своему усмотрению, сохраняя автономию в проведении переговоров по темам, которые не были предложены Европейской комиссией. Именно так европейские социальные партнеры заключали межпрофессиональные соглашения о дистанционной работе, о стрессе, насилии и домогательствах в трудовых отношениях. В дальнейшем положения этих европейских соглашений могут быть детализированы в национальных отраслевых и межотраслевых соглашениях. Причем наличие европейской директивы или национального закона по данному вопросу необязательно.

Если европейские социальные партнеры решают провести коллективные переговоры с целью заключения соглашения в будущем, при выработке его проекта они должны учитывать содержание европейских директив. Заключаемые на европейском уровне соглашения должны соответствовать европейскому законодательству, Суд ЕС будет контролировать содержание европейских соглашений.

2. Профсоюзы и их роль в европейском трудовом праве

Европейский союз не вправе регулировать директивами объем прав и обязанностей профсоюзов. Международные договоры ЕС исключают компетенцию Европейского союза в области права на организацию, этот вопрос

входит в компетенцию государств. В то же время директивы, запрещающие дискриминацию, распространяются и на объединения работников, и на объединения работодателей. Таким образом, профессиональный союз не вправе дискриминировать человека по признаку пола, расы, происхождения, наличия/отсутствия инвалидности или определенного вероисповедания. Большая часть прав профсоюзов на общеевропейском уровне предусмотрена Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод 1950 г. В статье 11 Конвенции указано, что право на организацию является правом работников и работодателей, предусмотрены свобода собраний, ассоциаций, в том числе право создавать профсоюзы и право вступать в такие союзы для защиты своих социальных и экономических интересов. Возможны ограничения этих прав, но они должны быть указаны в законе и учитывать требования, существующие в любом демократическом обществе. Ограничение осуществления права на организацию возможно, к примеру, в случае, когда есть очевидный риск нанесения ущерба общественному порядку. Другой пример ограничения – в отношении определенной профессиональной деятельности: для вооруженных сил, полиции; осуществление права на организацию лиц, занятых в данной области, может быть ограничено (но не исключено).

Правовой режим профсоюзов на общеевропейском уровне сформирован европейским прецедентным правом, в первую очередь решениями Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) в Страсбурге. В этих решениях указывается, что каждый работник и каждый работодатель имеют право создавать объединения и участвовать в их деятельности. Эти объединения вправе проводить коллективные переговоры для защиты социальных и экономических интересов своих членов, а иногда и всех работников независимо от их членства в объединении.

Каждое государство – член ЕС обязано принимать меры, гарантирующие свободу ассоциаций. Член профсоюза имеет право выражать свое мнение.

ЕСПЧ рассматривал и другие вопросы, в том числе вопрос о возможности исключения члена профсоюза. В частности, именно ЕСПЧ постановил, что профессиональный союз имеет право исключить из своих рядов члена, который являлся активистом крайне правой организации и защищал идеи, противоречащие ценностям данной профсоюзной организации. Работник, а равно и работодатель, имеют право не вступать ни в одно из объединений.

Европейская социальная хартия, дополняющая Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г., включает статью 5 о праве на организацию, формулировка которой очень близка к статье 11 Конвенции. Но кроме того, Европейская социальная хартия включает статью 6, предусматривающую, что работники, работодатели, организации работников и работодателей имеют право вести коллективные переговоры. Право на коллективные переговоры является фундаментальным правом. Государства, подписавшие эту Хартию, должны содействовать консультациям между работниками и работодателями и их представителями. Государства обязаны содействовать установлению процедур ведения коллективных переговоров с

целью заключения коллективных договоров и соглашений. Следовательно, право на ведение коллективных переговоров способствует реализации права на объединение, достижению целей, этим правом охраняемых.

Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC) объединяет наиболее представительные национальные конфедерации профсоюзов государств – членов ЕС. Общеввропейские профсоюзы в соответствующих секторах большей частью объединены в рамках ETUC.

Помимо ETUC есть и другие объединения работников европейского уровня, например, некоторое количество профсоюзных организаций объединены в Европейскую конфедерацию независимых профсоюзов (CESI). Национальные организации управленческого персонала и профессиональных специалистов входят в Европейскую конфедерацию руководителей и управленческого персонала (CEC).

3. Объединения работодателей на уровне ЕС

Объединения работодателей являются структурами, предназначенными для того, чтобы организовать работодателей и поддержать их коллективные интересы на рынке труда. Крупнейшее объединение работодателей на уровне ЕС – BusinessEurope, ранее именовавшееся как Союз объединений промышленников и работодателей Европы (UNICE). BusinessEurope представляет почти все основные национальные межотраслевые объединения работодателей частного сектора и бизнеса в «старых» государствах – членах ЕС. BusinessEurope может представлять через сеть своих национальных филиалов также интересы средних и малых предприятий, но есть и другая ассоциация, действующая на общеввропейском уровне – Европейская ассоциация ремесленничества, малых и средних предприятий (UEAPME), которая представляет интересы этой категории бизнеса.

BusinessEurope является конфедерацией европейского бизнеса, представляющей компании на уровне ЕС и еще 6 европейских стран, не входящих в Европейский союз. Членами конфедерации являются 39 национальных отраслевых и предпринимательских организаций.

Объединение BusinessEurope, базирующееся в Брюсселе, официально признано социальным партнером на европейском уровне.

Головной офис Европейской ассоциации ремесленных, малых и средних предприятий (UEAPME) тоже находится в Брюсселе. UEAPME включает 67 организаций из 34 европейских стран. В общей сложности его члены представляют более 12 миллионов предприятий по всей Европе. UEAPME как и BusinessEurope является признанным европейским социальным партнером.

Цели UEAPME изложены в его уставных документах:

- мониторинг политики и законодательного процесса Европейского союза и информирование членов объединения по всем вопросам политики ЕС, касающейся бизнеса и ремесел;

- представление и продвижение интересов и мнений своих членских организаций перед институтами ЕС и другими международными организациями;
- поддержка, в том числе юридическая, своих членов во всех областях политики ЕС;
- поддержка идеи европейской интеграции и содействие европейскому сотрудничеству.

UEAPME и BusinessEurope тесно сотрудничают на общеевропейском уровне в сфере социального диалога и ведут совместные переговоры с представителями работников, в частности с ETUC.

Помимо названных двух объединений работодателей функционирует Европейский центр для предприятий с государственным участием и предприятий, представляющих общий экономический интерес (СЕЕР), членами которого являются предприятия из всех государств – членов ЕС. Он также рассматривается Европейской комиссией как социальный партнер наряду с BusinessEurope, UEAPME и привлекается к диалогу с ETUC.

Следует отметить, что на отраслевом уровне в Европе функционируют сотни организаций, представляющих интересы бизнеса, но лишь некоторые из них являются объединениями работодателей, то есть представляют своих членов в вопросах занятости и ведут переговоры с профсоюзными организациями.

4. Процедуры, предусмотренные европейским трудовым правом

Европейский союз поддерживает и дополняет действия государств в области гарантирования прав работников на информацию и на консультирование. Директива 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском Сообществе устанавливает минимально необходимый уровень гарантий, который должен соблюдаться каждым государством. Всем работникам, трудящимся в компаниях в пределах Европейского союза, должен быть доступен этот минимум. Данная рамочная Директива устанавливает общие правила, которые должны быть зафиксированы в национальном праве каждой страны.

Эта Директива дополняется другими директивами и правилами в отношении информации и консультаций в конкретных ситуациях, например, когда происходит коллективное экономическое увольнение или перевод работников из одной компании в другую. Работники должны иметь возможность участвовать в процессе непосредственно или через своих представителей. Создание европейских рабочих советов также предусмотрено директивой.

Чем отличается информирование работников от консультаций? Информация – это данные, которые работодатель предоставляет представителям работников, чтобы они могли должным образом понимать вопрос. Консультация – это обмен мнениями с целью установления диалога между представителями работников и работодателем.

Информация, чтобы она была изучена и должным образом использована, должна быть получена в определенное время и в соответствующем объеме, что позволит обеспечить адекватное рассмотрение вопроса и подготовиться к консультации.

Таким образом, европейское законодательство предоставляет сторонам социального партнерства инструменты, гарантирующие, что информирование и консультирование не станут имитацией этих процессов, а будут иметь реальное содержание и приносить пользу всем социальным партнерам, содействуя социальному консенсусу и общественному развитию.

5. Акты социального партнерства на уровне ЕС

Соглашение – это нормативный договор, регулирующий социально-трудовые отношения, заключаемый между представителями работников и работодателей на различных уровнях социального партнерства. Соглашения могут касаться как отдельных секторов (отраслевые соглашения), так и всех субъектов сферы труда. Европейская конфедерация профсоюзов и крупнейшие объединения работодателей смогли подписать ряд межпрофессиональных соглашений, например:

- Соглашение о дистанционной работе (Framework Agreement on Telework, 2002);
- Соглашение о стрессе на рабочем месте (Framework Agreement on Work-related Stress, 2004);
- Соглашение против насилия на работе (Framework agreement on harassment and violence at work, 2007).

Социальные партнеры договариваются и потом транспонируют свои договоренности в соглашения на национальном уровне без необходимости издания директив.

В настоящее время приняты и действуют европейские отраслевые соглашения: в парикмахерском деле, в почтовом секторе, в сельском хозяйстве и т.д. Эти соглашения должны учитывать требования принятых ранее директив ЕС. Путем проведения коллективных переговоров на общеевропейском уровне социальные партнеры добились заключения европейских соглашений по таким вопросам, как отпуск в связи с рождением ребенка, частичная занятость, позднее они получили статус законодательных установлений с помощью директив ЕС.

4. Трудовой договор в европейском праве

1. Понятие трудового договора

Трудовой договор, как известно – это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять

предусмотренную данным соглашением работу, подчиняясь работодательской власти, а работодатель обязуется создать условия для выполнения работы и выплачивать оговоренное соглашением вознаграждение за труд.

Не существует самостоятельного «европейского трудового договора», есть лишь определенный круг требований, предъявляемых к любому трудовому договору, заключенному в государствах – членах ЕС (в отношении условий найма персонала, изменений в трудовых договорах и консультаций с персоналом).

В европейском трудовом праве предусмотрено, что трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок и каждое государство обязано перечислить условия, при наступлении которых срочный трудовой договор трансформируется в договор, заключенный на неопределенный срок (Директива 1999/70/СЕ от 28 июня 1999 г. и Рамочное соглашение о работе на определенный срок от 18 марта 1999 г.). Работодатель обязан информировать работника об условиях заключенного трудового договора письменно в течение 2 месяцев после начала работы (Директива 91/533/ЕЭС от 14 октября 1991 г.).

Необходимо отметить, что граждане любого из государств – членов ЕС обладают свободой передвижения внутри Европейского союза. На практике это влечет вопрос: при возникновении трудовых споров какой суд будет рассматривать дело и законодательство какой страны будет применяться?

Есть Регламент ЕС № 593/2008 о праве, подлежащем применению к договорным обязательствам «Рим I» от 17 июня 2008 г., который используется в ситуациях, связанных с конфликтом законов.

Принцип свободы передвижения для граждан ЕС установлен статьей 45 Договора о функционировании ЕС, детализирован законодательством ЕС и европейским прецедентным правом. Свобода передвижения подразумевает ликвидацию любой формы дискриминации по признаку гражданства между работниками государств – членов ЕС в отношении занятости, оплаты и других условий труда. Это означает, что европейские граждане имеют право искать работу в любой стране ЕС, жить и работать там без необходимости получать разрешение на работу, оставаться даже после того, как закончат работать.

Пределы осуществления свободы передвижения заложены законодательно через ограничения в сфере общественной безопасности. Эти меры могут основываться на индивидуальном поведении человека, если он представляет достаточно серьезную угрозу фундаментальным интересам заинтересованного государства – члена ЕС. Другие ограничения имеются в правоохранительной сфере, сферах здравоохранения и занятости в государственном секторе.

Согласно правилам Регламента «Рим I», если трудовой договор заключается между представителями разных государств, он регулируется законом государства, выбранного по соглашению между работодателем и работником. Ограничением является указание на то, что не могут нарушаться императивные требования государства, на территории которого трудится работник (например, о пределах рабочего времени, о минимальной заработной плате и т.д.).

2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляют условия, о которых договариваются будущие стороны трудового отношения.

Работодатель обязан информировать работников об условиях труда по трудовому договору, что должно быть сделано в письменном виде не позднее, чем через 2 месяца после трудоустройства. Как именно? Это может быть письменный трудовой договор, который предоставляется работнику, письменное обязательство или любой другой документ, который содержит информацию такого типа. В случае изменения трудового договора работодатель также должен предоставить работнику письменный документ, информирующий его об изменениях по данному трудовому договору не позднее, чем через месяц после даты вступления в силу изменений.

Пункты, которые должны присутствовать в письменной форме, письменном трудовом договоре, гарантийном письме или ином документе, перечислены в Директиве 91/533/ЕЭС:

- наименования сторон;
- место работы;
- должность;
- дата начала договора;
- продолжительность оплачиваемых отпусков;
- уведомление в случае расторжения договора;
- элементы заработной платы, периодичность выплаты и валюта, если работа выполняется за пределами страны;
- ежедневное и еженедельное рабочее время;
- применяемое коллективно-договорное регулирование;
- продолжительность работы за границей и условия репатриации (при наличии соответствующих обстоятельств).

Отсутствие жестких ограничений к содержанию трудового договора позволяет законодательству государств – членов ЕС самостоятельно устанавливать дополнительные условия трудового договора. Среди условий, упомянутых, к примеру, в законодательстве Франции, присутствуют как условия, аналогичные российским нормам (условие об испытании), так и условия, не известные отечественному законодательству:

- условие о мобильности (позволяющее работодателю переводить работника на другое рабочее место, в другую местность);
- условие о неконкуренции (лишающее работника права после увольнения трудоустроиться в конкурирующую компанию в течение определенного периода времени);
- право на отключение (введенное с 2017 г. и призванное обеспечить неприкосновенность времени отдыха работника) и т.д.

3. Виды трудовых договоров

Помимо стандартного трудового договора на неопределенный срок, предусматривающего полную занятость (полный рабочий день), европейским трудовым правом допускается заключение иных видов трудовых договоров, если соблюдается принцип недопустимости дискриминации при использовании нестандартных форм занятости. Это могут быть:

- трудовой договор на определенный срок (срочный трудовой договор);
- трудовой договор с неполным рабочим днем;
- договор, предусматривающий временную занятость.

Работодатель обязан обеспечить своим сотрудникам, работающим по срочным договорам, трудовым договорам с неполным рабочим днем и т.д., те же условия найма, что и постоянным сотрудникам, включая оплату, отпуск, периоды уведомления и другие права и льготы, связанные с их работой. Работодатель должен уведомлять сотрудников, работающих по таким договорам, о появлении вакансий на постоянных должностях.

Государства – члены ЕС обязаны внедрить по крайней мере одну из следующих мер в национальное законодательство в целях предотвращения злоупотреблений при заключении срочных договоров:

- наличие объективных причин для продления срочных договоров;
- максимальная общая продолжительность последовательных срочных договоров;
- максимальное количество продлений срочных договоров.

Не допускается увольнение работника по причине отказа от перевода с неполного рабочего дня на полный рабочий день или наоборот.

При найме временного персонала работодатель должен предоставить как минимум те же базовые условия работы, что и у постоянного персонала: оплату, продолжительность рабочего времени, сверхурочные, перерывы, периоды отдыха, ночные смены и праздничные дни, гарантировать такой же доступ в столовые, детские учреждения, к транспортным услугам, если нет объективных причин для дифференцированного обращения. И, как уже было сказано выше, работодатель обязан сообщить временному работнику о возникновении вакансий.

При любом трудовом договоре должно быть обеспечено равное обращение, а отступления возможны только тогда, когда они оправданы объективными причинами. Равенство является нормой. Европейская судебная практика изобилует решениями относительно условий занятости. В первую очередь относительно равенства в отношении заработной платы, в том числе премий и надбавок. Согласно европейскому правосудию закон или отраслевое соглашение не могут устанавливать различия в отношении обращения работодателя с работниками по срочным договорам и с работниками по трудовым договорам на неопределенный срок. Это касается, в частности, и расчета трудового стажа. Соответствующие примеры из европейской судебной практики можно найти в приложении в конце настоящего учебного пособия.

4. Некоторые особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора

При найме сотрудников работодатель должен ознакомить их с условиями работы в письменном виде, в идеале – до начала работы. В некоторых странах ЕС у работодателя есть время на это – от 1 недели до 2 месяцев после первого рабочего дня. При найме молодых работников работодатель должен соблюдать определенные правила приема на работу несовершеннолетних.

Работодатель обязан письменно информировать своих работников о любых изменениях условий работы, за исключением случаев, когда такое изменение связано со сменой законодательства.

Если работнику потребуется работать более 1 месяца в другой стране, работодатель должен заранее предоставить следующую информацию:

- продолжительность работы за границей;
- валюта, которая будет использоваться для выплаты зарплаты;
- выплаты, на которые работник вправе претендовать, находясь за границей;
- условия возвращения работника.

Если у работодателя в государстве – члене ЕС работает не менее 50 человек (не менее 20 в случае, если это филиал), работодатель обязан:

- сообщать работникам о происходящих и вероятных изменениях в деятельности компании и экономической ситуации в компании;
- информировать и консультировать персонал о текущей ситуации с занятостью и ее возможном развитии;
- информировать и консультировать персонал о возможных существенных изменениях в организации труда или в договорных отношениях;
- своевременно предоставить информацию, чтобы у представителей работников было достаточно времени для подготовки к консультации по любым связанным с этой информацией вопросам.

При увольнении персонала у работодателя возникают определенные обязательства в случае массовых увольнений.

5. Основные права работников и регулирование условий труда в европейском праве

1. Рабочее время: европейское правовое регулирование

Согласно Европейской социальной хартии государства должны обеспечить эффективное осуществление права на справедливые условия труда, устанавливая разумный период времени для работы (ежедневный и еженедельный) и максимальную его продолжительность. Причем Хартия предусматривает как одну из целей – необходимость постепенного сокращения продолжительности рабочей недели в силу развития экономики.

Единый европейский акт (Single European Act, SEA) 1986 г. как первый значительный пересмотр Римского договора предусматривал в виде одной из целей – улучшение качества рабочих мест. Об этом же говорилось и в рамочной Директиве 89/391/ЕЭС от 12 июня 1989 г. о введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья работников.

Необходимо упомянуть также специальные директивы о рабочем времени: Директиву 93/104/ЕС от 23 ноября 1993 г. о некоторых вопросах организации рабочего времени и сменившую ее Директиву 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени. Эти директивы являются частью процесса улучшения условий труда и сохранения здоровья в процессе трудовых отношений.

Законодательство Европейского союза в данной сфере дополняет деятельность государств – членов ЕС, это совместная их компетенция. Статья 31 Хартии основных прав Европейского Союза гласит: каждый работник имеет право на ограничение рабочего времени, на ежедневные и еженедельные периоды отдыха и на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Действующая в настоящее время Директива 2003/88/ЕС (далее – Директива) содержит нормативные положения, касающиеся ежедневного и еженедельного отдыха, перерывов и максимального рабочего времени в неделю. Сфера действия Директивы очень широка, поскольку охватывает все профессиональные секторы, частную и публичную области.

Максимально допустимое рабочее время составляет 48 часов в неделю. Европейское прецедентное право обеспечивает соблюдение этого требования, включая сверхурочные часы работы. Правда, имеется отступление, введенное по запросу Великобритании: государство вправе предусмотреть превышение максимальной продолжительности работы по соглашению между работодателем и работником. Эта возможность – в интересах европейских компаний, повышает их конкурентоспособность по сравнению с компаниями за пределами Европейского союза. В то же время фактически это позволяет снизить социальную защищенность работников на национальном уровне, а цель Директивы – защита здоровья и безопасности работников. Споры по поводу данного пункта Директивы возникали неоднократно. Присутствует риск пересмотра Директивы в сторону ухудшения ее положений для работников, попытки уже предпринимались в 2004, 2009 и 2012 годах.

Государства – члены ЕС должны обеспечивать соблюдение Директивы, но существует опасность, что все большее число государств будет использовать отступления по максимально возможному рабочему времени, допускаемые Директивой.

Как зафиксировано в Директиве, рабочее время – это весь период, в течение которого работник находится на рабочем месте в распоряжении работодателя при осуществлении своей деятельности или своих функций «в соответствии с национальными законами и/или практикой». Такое широкое определение рабочего времени по европейскому трудовому праву прямо не

увязывает время работы с оплатой труда, оно касается лишь охраны здоровья работников от перегрузок.

Определение рабочего времени в Директиве может интерпретироваться в соответствии с национальными законами и практикой. Суд ЕС дал важное разъяснение, что определение может быть изменено государствами, но только если эта поправка соответствует целям Директивы. Это означает, что государство вправе изменить определение рабочего времени при условии, что цель Директивы – улучшение здоровья и безопасности на работе – будет достигнута. Суд ЕС неоднократно давал такое толкование этого положения Директивы при рассмотрении споров, возникающих в связи с национальными формулировками в праве Испании, Германии, Франции, Чехии и т.д.

Решающий критерий отнесения периода к рабочему времени – наличие/доступность работника на рабочем месте. С точки зрения европейского прецедентного права, с того момента как работник прибыл к месту работы, начинается его рабочее время. Один час пребывания на рабочем месте равен одному часу рабочего времени, то есть ничего не говорится о фактическом рабочем времени.

В то же время подобное широкое определение рабочего времени касается только здоровья и безопасности работников, но не влияет на их вознаграждение. Вопрос о фактическом рабочем времени для оплаты труда решается в национальном законодательстве каждого государства – члена ЕС самостоятельно.

Решение Суда ЕС по делу Тусо 2015 г.⁴ демонстрирует позицию европейского правосудия: время в пути, в течение которого работник перемещается после выхода из дома на работу или с работы домой можно рассматривать как рабочее время, если этот работник не имеет фиксированного рабочего места у работодателя (то есть работа носит разъездной характер). Время в пути от дома до первого места выполнения работы (первого клиента) и время в пути от последнего клиента до дома следует рассматривать как рабочее время. Возражения работодателя о том, что это будет иметь неблагоприятные экономические последствия, не убедило суд, который указал в решении: согласно Директиве, сохранение здоровья и безопасности работников не может быть подчинено экономическим соображениям. Разумеется, время в пути влияет на здоровье работников, фактически увеличивая часы их занятости в связи с трудовой деятельностью.

2. Регулирование времени отдыха нормами европейского трудового права

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он вправе проводить по своему усмотрению.

⁴ По данному делу и другим делам, упомянутым в тексте пособия, информация представлена в Приложении в конце настоящего учебного пособия.

Время отдыха работника должно быть неприкосновенно для работодателя. Наемный работник – это, во-первых, человек со своими биологическими потребностями в отдыхе, во-вторых, личность, которой необходимо развитие, удовлетворение социокультурных потребностей, в-третьих, нередко семейный человек с соответствующими обязанностями в отношении родных и близких.

Согласно Европейской социальной хартии государства должны гарантировать еженедельный отдых, который, насколько это возможно, совпадает с днем недели, считающимся днем отдыха по традиции или обычаям страны, то есть по общему правилу – в воскресенье.

Та же Директива 2003/88/ЕС предусматривает минимально необходимые периоды отдыха. Прежде всего, это ежедневный отдых – минимальный отдых в течение 11 часов подряд между двумя днями работы, а также перерыв в течение рабочего дня. Еженедельный отдых, предусмотренный европейским законодательством, составляет 24 часа, то есть минимум сутки подряд. К этим 24 часам добавляются 11 часов ежедневного отдыха, что в итоге составляет 35 часов еженедельного отдыха. Это означает, что каждый работник независимо от его статуса имеет право на 35 часов отдыха каждую неделю.

В соответствии с Директивой работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 4 недели. В Директиве указывается, что минимальный период оплачиваемого отпуска не может быть заменен денежной компенсацией, это возможно лишь в случае прекращения трудовых отношений.

В постановлении Суда ЕС от 20 января 2009 г. подчеркивается, что правило о праве на оплачиваемый отпуск является одним из принципов социального права ЕС, значение которого нельзя принижать. Цель права на отпуск состоит в том, чтобы дать работнику возможность отдохнуть, поэтому не следует путать оплачиваемый отпуск с отсутствием работника по болезни. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от состояния его здоровья. Работник, не трудившийся в течение длительного периода времени из-за болезни, не должен быть лишен права на оплачиваемый отпуск. Это право не утрачивается и в том случае, когда работник отсутствовал на рабочем месте в течение всего отчетного периода.

3. Оплата труда

Оплата труда – это вознаграждение работника за труд в зависимости от квалификации работника, от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Европейская социальная хартия предусматривает право работников на справедливое вознаграждение, в том числе право на более высокую ставку оплаты за сверхурочную работу за исключением нескольких особых случаев. Эти правила вступили в противоречие с внутренним законодательством ряда европейских стран. К примеру, во Франции допускается использование

специального режима – *régime de forfaits*, влекущего увеличение продолжительности работы без оплаты труда за сверхурочную работу (что похоже на режим работы с ненормированным рабочим временем по российскому трудовому законодательству). Трудовой кодекс Франции позволяет предусматривать *régime de forfaits* в трудовом договоре. Французские работодатели, применяющие этот режим, рискуют проиграть суд, так как Кассационный суд Франции в решении от 29 июня 2011 г. признал приоритет положений Европейской социальной хартии перед национальным правом. Решение Кассационного суда основывалось на позиции Европейского комитета по социальным правам Совета Европы в Страсбурге.

Согласно решению Кассационного суда отраслевые соглашения и коллективные договоры, предусматривающие возможность использования *régime de forfaits*, могут применяться судом, если они соответствуют требованиям европейского права в части гарантий справедливой оплаты труда. Таким образом, если работодатель ссылается в трудовом споре с работником, что действовал на основе норм отраслевого соглашения, используя *régime de forfaits*, и в рамках этого отраслевого соглашения в трудовой договор с работником было включено условие об использовании данного режима, необходимо проверить соответствует ли отраслевое соглашение требованиям европейского законодательства. Если не соответствует – индивидуальное соглашение, подписанное работодателем с работником, будет считаться недействительным, работник получает право на выплату надбавок за сверхурочную работу.

То же касается и оплаты труда при работе на условиях неполного рабочего времени. В данном случае оплата дополнительных часов должна повышаться на тот же процент, что и оплата сверхурочной работы лицам, трудящимся на условиях полного рабочего времени. При повышении оплаты такого труда на меньший процент это будет признано дискриминацией согласно нормам европейского трудового права. Европейский комитет по социальным правам Совета Европы неоднократно рассматривал жалобы со стороны профсоюзов, в своих решениях осуждая позицию Франции за законодательно установленную разницу в оплате труда работников по трудовым договорам с полным рабочим временем и с неполным рабочим временем.

4. Защита персональных данных работников

Персональные данные – это любые сведения, относящиеся к определяемому физическому лицу, которые предоставляются другим физическим или юридическим лицам, публичным образованиям. Проблема эффективной защиты персональных данных возрастает в связи с вступлением общества в эпоху цифровизации.

Европейское законодательство значительно повлияло на защиту персональных данных в государствах – членах ЕС. Ранее этот вопрос регулировался директивами, к примеру:

- Директивой 95/46/ЕС о защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных от 24 октября 1995 г.;

- Директивой 2002/58/ЕС в отношении обработки персональных данных и защиты конфиденциальности в секторе электронных средств связи от 12 июля 2002 г.;

- Директивой 2004/48/ЕС об обеспечении прав на интеллектуальную собственность от 29 апреля 2004 г. и т.д.

На данный момент единые требования в этой сфере предусмотрены для всех государств — членов ЕС в документе прямого действия, не оставляющем государствам — членам ЕС права выбора: в Общем регламенте по защите данных 2016/679 от 4 мая 2016 г. (General Data Protection Regulation, GDPR). Действующий с 25 мая 2018 г. Регламент ужесточил требования к хранению, передаче и использованию данных. За несоблюдение требований Регламента работодатели могут быть оштрафованы на сумму до 20 млн евро или до 4% от оборота.

Проект Регламента о защите данных обсуждался в Европейской комиссии, Европейском парламенте и Европейском совете с 2012 года и после 4 лет обсуждений был наконец принят. Регламент нередко называют революцией в сфере защиты данных, потому что он значительно усиливает ответственность структур, собирающих и хранящих информацию.

В соответствии с имеющимися требованиями законодательства работодатель не вправе задавать любые вопросы кандидатам на должность, если они не относятся к работе. Субъекты данных — работники — имеют право на получение информации о создании соответствующей папки, файла, об информации, которая будет в них зафиксирована, о лицах, имеющих доступ к этой информации.

В сфере труда потребность в защите персональных данных очевидна: работодатели оперируют огромными объемами информации о работниках. Эти блоки информации формируются из повседневного управления сотрудниками, подбора персонала, профессиональной оценки, обучения, осуществления контроля в отношении выполняемой сотрудниками работы, мониторинга электронной почты, интернет-браузеров, геолокации и т.д.

Все чаще работодатели используют различные технические средства для мониторинга на рабочем месте. Несоблюдение правил может повлечь юридическую ответственность работодателя. К примеру, компания была наказана штрафом в 10 000 евро за отказ предоставить сотруднику доступ к своим данным, имеющимся у кадровой службы компании.

Новые обязательства для работодателей — «документирование» своих действий, цель — обязать работодателя проявить должную осмотрительность в работе, демонстрируя соблюдение положений о защите данных. Контроль за этим должны осуществлять национальные регуляторы и суды. Работодатели обязаны сохранять историю работы с данными, обучать персонал, который обрабатывает данные, по вопросам защиты данных и имеющимся рискам.

Происходит внедрение риск-ориентированного подхода: работодателям предлагается самим определить точный уровень риска в отношении защиты конфиденциальности в каждом случае. Чем выше риск, тем важнее должны быть защитные меры, и все это должно быть задокументировано.

Работодатель обязан сообщать о нарушениях безопасности. Любая компания, допустившая утечку данных или несанкционированную их передачу третьей стороне, должна будет сообщить информацию национальному регулятору, к примеру, во Франции это Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) и заинтересованным лицам.

Данный Регламент, в первую очередь, действует в интересах работников. Но также, благодаря Регламенту, теперь европейское регулирование в области защиты данных унифицировано. До этого оно было разнообразным, что создавало ряд проблем для работодателей, функционирующих на общеевропейском уровне.

6. Охрана труда в нормах европейского права

1. Европейское законодательство по охране труда

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия. Работодатели обязаны создавать условия труда, сохраняющие здоровье трудящихся.

Вопросы обеспечения безопасности труда и охраны здоровья работников в процессе трудовой деятельности со временем приобретают все большую остроту, так как развивающиеся технологии усложняют задачи для работников, увеличивая риски инвалидизации.

Общеевропейское законодательство в области сохранения здоровья работников и безопасности труда интенсивно развивается с момента принятия уже упомянутого ранее Единого европейского акта 1986 г. В этом акте указано, что Совет министров может принимать директивы, необходимые стандарты в области европейского трудового права, предусматривая минимально необходимые требования. Их цель – улучшать условия труда на рабочих местах, повышать уровень защиты здоровья и безопасности работников.

Об этом же свидетельствуют и положения Лиссабонского договора. Ответственность за установление правил в отношении сохранения здоровья и безопасности работников несут государства – члены ЕС, а Европейский союз поддерживает их усилия, дополняя действия государств по улучшению условий труда в целях лучшей защиты здоровья и безопасности работников.

Охране и безопасности в сфере труда непосредственно посвящена Рамочная Директива Совета ЕС 89/391/ЕЕС от 12 июня 1989 г., формулирующая минимальные стандарты. Директива содержит важное разъяснение: повышение

уровня безопасности и гигиены на производстве является главной задачей, которая не может быть подчинена соображениям чисто экономического характера. Таким образом, работодатель не может отказаться от выполнения правил охраны труда, потому что это будет стоить ему слишком дорого.

Кроме того, Директива не допускает возможности для государств – членов ЕС снижать уровень защиты здоровья работников, если в каком-то из них он выше, чем предусмотренный Директивой минимум.

Директива распространяется на государственные и частные организации во всех сферах деятельности (промышленность, сельское хозяйство, коммерция, управление, сервис, образование, культура и т.д.). Важно, что европейские директивы, в том числе и эта, распространяются и на государственные органы.

Работодатель извлекает выгоду из навыков и способностей работника, в обмен он должен гарантировать ему сохранение здоровья и безопасность в процессе труда, принимая ряд мер на основе общих принципов профилактики, предусмотренных в Директиве. Первый принцип – избегать рисков. Если это возможно, работодатель должен сначала устранить риск, а также оценить риски, которых нельзя избежать. Каждая компания независимо от ее размера должна провести оценку всех рисков, которые существуют в компании, будь то физические или психосоциальные с учетом разности влияния этих рисков на работниц-женщин и работников-мужчин.

Директива также регулирует вопрос адаптации работы к человеку, требуя не адаптировать человека к работе, а адаптировать работу к человеку. Здесь идет речь:

- о принятии мер коллективной защиты приоритетно над мерами индивидуальной защиты, что намного эффективней в целях безопасности проведения работы;
- о предоставлении информации (инструкций) работникам, об обучении их технике безопасности, адаптированной к рабочей ситуации;
- о планировании профилактики.

Директива предусматривает риск-ориентированный подход в области охраны труда, когда работодатели обязаны проводить профилактические меры, оценивать риски и устранять их, предотвращая причинение вреда жизни и здоровью работников. После рамочной Директивы был принят целый ряд директив, посвященных отдельным вопросам безопасности и охраны труда. Примеры таких директив названы ниже.

Директива 90/269/ЕЕС от 29 мая 1990 г. о минимуме требований к безопасности и гигиене труда при ручной обработке грузов, при которой существует особый риск повреждения позвоночника у работника. Данным документом установлены европейские стандарты безопасности труда при работах, связанных с ручной обработкой грузов.

Директива 2006/42/ЕС от 17 мая 2006 г. о машинах и механизмах, согласно тексту которой государства – члены ЕС несут ответственность за обеспечение охраны здоровья и безопасности на своей территории лиц, в частности,

работников, в отношении рисков, возникающих в связи с использованием техники.

Европейские директивы, посвященные регулированию защиты здоровья и безопасности работников, касаются разнообразных рисков: эксплуатации оборудования, работ на высоте, работ перед экранами и т.д. Директивы содержат требования к индивидуальным средствам защиты – специальному снаряжению (шлемы, обувь, очки), касаются химических рисков, работы с канцерогенами, токсичными веществами, электромагнитными полями, ионизирующим излучением. Некоторые директивы направлены на защиту отдельных категорий работников, к примеру, беременных женщин, трудящихся на рабочих местах с вредными и/или опасными условиями труда.

Количество европейских директив в области безопасности труда – около 30. Из всего европейского социального права блок норм по охране труда является наиболее развитым в законодательстве ЕС. Кроме того, на европейском уровне социальными партнерами подписаны несколько соглашений, касающихся вопросов охраны труда и техники безопасности, например, упоминавшееся ранее соглашение о стрессе на работе.

2. Обязанности работодателя

Рамочная Директива 1989 г. по охране труда и технике безопасности устанавливает обязанность работодателя обеспечивать охрану здоровья работников во всех аспектах, связанных с работой. Общий принцип таков: работодатель должен обеспечить сохранение здоровья работников и их безопасность в процессе труда. Исключением из правила является форс-мажор, какие-то непредсказуемые события. В этом случае работодатель может избежать ответственности или она будет снижена.

Важным моментом является тот факт, что, хотя промышленная авария может произойти по вине работника и данный работник будет привлечен к ответственности, эта ответственность не освобождает от ответственности самого работодателя. Работодатель обязан будет возместить ущерб, причиненный несчастным случаем на производстве.

Работодатель обязан проводить профилактические действия для предотвращения возможных негативных последствий. Это обязательство требует от работодателя принятия необходимых мер для обеспечения безопасности и защиты физического и психического здоровья трудящихся лиц. В случае ухудшения здоровья работника или нарушения безопасности трудового процесса именно работодатель обязан доказать, что он выполнил все, что было возможно. Работодатель должен доказать принятие всех мер, предусмотренных законодательством. Он должен осуществлять эти меры на основе общих принципов профилактики, стараясь избежать рисков. Когда работодатель не может исключить риски, он обязан их оценить и минимизировать.

К примеру, согласно трудовому законодательству Франции обязанности

работодателя в области охраны труда включают (статьи L4121-1 — L4121-5 Трудового кодекса Франции):

- обязанность принимать необходимые меры для обеспечения безопасности и защиты физического и психического здоровья работников, совершенствуя средства и меры по охране труда, в том числе через действия по предотвращению профессиональных рисков, по информированию и обучению работников;

- обязанность применять названные выше меры с учетом общих принципов (оценка рисков, избегание рисков, борьба с рисками, учет уровня развития техники, замена более опасного оборудования менее опасным, планирование работы по предотвращению рисков, приоритет мер коллективной защиты, проведение инструктажей).

Любые меры по охране здоровья выполняются за счет работодателя и не могут осуществляться за счет работников.

Судебная практика все чаще демонстрирует обязанность работодателя оградить работников не только от рисков физического характера, но и от психосоциальных. Так, в случае конфликта между работниками работодатель должен принять все возможные меры, чтобы не допустить причинения вреда работнику – объекту психологического давления. Причем согласно Постановлению Кассационного суда Франции от 17 октября 2012 г. № 11-18208, «работодатель, который оставил конфликтную ситуацию, не использовав средства по ее урегулированию, не исполнил свои обязанности»⁵.

Работа трудовых инспекций в разных государствах – членах ЕС регламентируется национальным законодательством. Это не способствует повышению уровня охраны труда по мнению Европейской конфедерации профсоюзов, которая выступает за создание единой трудовой инспекции в рамках Европейского союза⁶.

3. Права и обязанности работника в области охраны труда

Обязанности работодателя соответствуют правам работника, но у него есть и свои обязанности в области охраны здоровья и безопасности в процессе трудовой деятельности. Директива 1989 г. установила принцип: каждый работник обязан заботиться о своей безопасности и здоровье, то есть работник не должен ждать только действий от работодателя.

Кроме того, работник иногда должен заботиться о здоровье и безопасности других людей: коллег по работе, клиентов, иных людей, с которыми он встречается в ходе своей профессиональной деятельности. Эта

⁵ Arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N° 11-18208 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274&fastReqId=1447657079> (дата обращения: 05.01.2019).

⁶ Лука Висентини: "ЕС нужна единая трудовая инспекция". Euronews. 29/09/2017 URL: <https://ru.euronews.com/2017/09/29/time-for-fair-and-equal-wages-for-posted-workers-says-etuc-chief> (дата обращения: 05.01.2019).

обязанность по обеспечению безопасности работников была сформулирована прецедентным правом в 2002 г., когда директор одной из компаний не предоставил всей необходимой информации компании-субподрядчику. Работники компании-субподрядчика, пришедшие для выполнения работ, стали жертвами несчастного случая на производстве. Таким образом, работник несет ответственность за ошибки, допущенные им при работе в рамках трудового договора.

Привлечение к ответственности возможно, даже если полномочия не были работнику специально делегированы. Ответственность работодателя не исключает наступления ответственности конкретного работника. К примеру, работник может понести ответственность, когда он злоупотребляет своей иерархической властью, преследуя других сотрудников компании. В свою очередь, как указано в предыдущем разделе, работодатель может быть привлечен к ответственности, если он не принял профилактических мер, которые должен был принять для урегулирования создавшейся ситуации или эти меры были недостаточно эффективными.

Обязанность работника – немедленно предупредить работодателя или работника, на которого возложены обязанности по охране здоровья и технике безопасности, о любой рабочей ситуации, которая представляет серьезную и непосредственную угрозу безопасности и здоровью работников.

Директива 1989 г. предусматривает, что работники имеют право на участие в обсуждении всех важных вопросов, касающихся здоровья и безопасности (через консультации). С работниками необходимо консультироваться в отношении рисков, которым они подвергаются, в рамках подготовки документов, связанных с оценкой профессиональных рисков. Работники или их представители имеют право вносить предложения, предпринимать инициативы, в частности предлагать реализацию каких-либо мер превентивного характера.

Работники имеют право на информацию относительно рисков, которым они подвержены в своей деятельности. Они должны быть проинформированы и надлежащим образом проинструктированы работодателем о мерах защиты и профилактики. Работники имеют право на обучение технике безопасности, которое должно соответствовать выполняемой работе.

7. Соотношение правового регулирования труда в праве ЕС и в национальном законодательстве государств – членов ЕС

1. Воздействие европейского законодательства на национальное трудовое право государств – членов ЕС

Государства – члены ЕС обязаны соблюдать принцип «эффективности права», который требует придания нормам права Европейского союза практического эффекта для наилучшего достижения целей и задач, сформулированных в Договоре о Европейском союзе (TEU). К примеру, в

решении по делу № 385/05 Суд ЕС постановил, что государства – члены ЕС могут корректировать составляющие элементы трудовых отношений, но это не дает им права самостоятельно определять понятие «работник» и выводить определенные категории работников из-под действия норм права ЕС о свободе передвижения лиц по своему усмотрению (в свое время так сделала Франция, исключив труд молодых работников из-под действия норм учредительных документов Европейского союза).

Государства – члены ЕС должны уважать фундаментальные права, в том числе зафиксированные в нормах права Европейского союза. Так, при определении содержания трудовых отношений национальный законодатель должен учитывать принцип недопустимости дискриминации и принцип равенства в реализации трудовых прав.

В соответствии со статьей 153 Договора о функционировании ЕС (TFEU) Европейский союз может лишь поддерживать и дополнять деятельность государств – членов ЕС в сфере трудового права, он не вправе вводить единое понятие трудовых отношений. Вместе с тем государства – члены ЕС, согласившись на передачу регулирования части вопросов трудового права на наднациональный уровень, позволив институтам ЕС вырабатывать и закреплять стандарты в трудовой сфере, не смогут препятствовать реализации этого на практике.

Органы ЕС поступательно двигаются в направлении гармонизации регулирования трудовой сферы на общеевропейском уровне. Согласно пункту 2 статьи 153 Договора о функционировании ЕС Европейский парламент и Совет ЕС посредством директив могут устанавливать минимальные требования, вводимые в действие постепенно, с учетом имеющихся в каждом государстве – члене ЕС особенностей. Объем нормативных актов, регулирующих данную область, с каждым годом возрастает.

Суд ЕС, в свою очередь, принимает все больше решений в пользу Европейского союза, обязывая тем самым государства к более строгому следованию предписаниям норм права ЕС. В соответствии со статьей 4 Договора о функционировании ЕС совместная компетенция Европейского союза и государств – членов ЕС распространяется в том числе на социальную политику применительно к аспектам, определенным в Договоре о функционировании ЕС. В статье 9 этого же Договора подчеркивается, что при определении и осуществлении своей политики и деятельности Европейский союз должен учитывать потребности в содействии высокому уровню занятости, в обеспечении социальной защиты, в борьбе с социальной маргинализацией. Таким образом, нормы трудового права ЕС образуют общую платформу для обеспечения целостного и однородного понимания трудовых аспектов, выходящих за рамки национального трудового законодательства⁷.

⁷ Егорова Е.Н. Основы трудового права Европейского Союза: диссертация на соискание степени кандидата юридических наук. М.: МГИМО, 2013.

2. Примеры воздействия права ЕС на национальное регулирование трудовых отношений

Работа на условиях неполного рабочего дня регулируется на европейском уровне директивой, созданной после подписания соглашения между европейскими социальными партнерами. Это соглашение и составляет текст директивы. Одна из ее целей – ликвидация дискриминации: условия для работников, занятых неполный рабочий день, не должны отличаться от условий труда лиц, работающих полный рабочий день. Другая цель директивы – это приветствование развития труда на условиях неполного рабочего дня на добровольной основе и обеспечения гибкой организации рабочего времени для удовлетворения определенных потребностей бизнеса.

Европейским прецедентным правом сформулирован ряд разъяснений, касающихся положения работников, занятых неполный рабочий день. В первую очередь это касается оплаты труда за часы, отработанные сверх рабочего времени по трудовому договору. В решении 2007 г. по делу Урсулы Восс (Германия) признается, что присутствует дискриминация работников с неполным рабочим днем. Поскольку большая часть таких работников – женщины, они становятся жертвами косвенной дискриминации при расчете оплаты труда за время работы сверх установленного трудовым договором с ними. Если такая переработка произойдет у лица, работающего полный рабочий день, она будет оплачена с повышением на более высокий %. Таким образом, немецкое национальное законодательство противоречит нормам европейского права.

Подобная проблема появляется и при анализе французского трудового законодательства, а также национальных законодательств некоторых иных государств – членов ЕС.

Возьмем другой пример: согласно решению Суда ЕС, если работник отсутствовал на работе по болезни, предположим, в течение 15 месяцев, он все равно имеет право на оплачиваемый отпуск. Цель европейского права в данном случае – позволить любому работнику получить оплачиваемый ежегодный отпуск независимо от состояния здоровья. Согласно Трудовому кодексу Франции достижение целей, установленных европейским законодательством, на данный момент невозможно, так как работник обязан проработать определенное количество дней, чтобы воспользоваться своим правом на оплачиваемый ежегодный отпуск.

Для обеспечения примата европейского права национальный судья в этом случае должен «легитимно» интерпретировать национальное законодательство⁸, что может идти вразрез с буквой национального законодательства, но позволит соблюсти верховенство европейского права, пока соответствующие изменения не внесены в национальное трудовое законодательство или не оформлены актами социального партнерства.

⁸ Miné M., Boudineau Ch., Le Nouvel A., Mercat-Bruno M., Silhol B. Le droit social international et européen en pratique, Eyrolles, 2013.

3. Правовое регулирование труда во Франции: соотношение с европейским правом

Во Франции основным нормативным актом, регламентирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс Франции. Данный акт сформирован путем инкорпорации и частичной консолидации законодательства: он включает в себя законы, постановления и распоряжения, применимые к трудовым отношениям в негосударственном секторе. Труд государственных служащих регламентируется административным правом. Помимо Трудового кодекса во Франции источниками трудового права являются и иные акты законодательства.

Акты социального партнерства – коллективные договоры и соглашения – широко распространены на территории Франции и могут заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок. Соглашением или коллективным договором могут устанавливаться правила как улучшающие, так и ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством.

Требования к трудовому договору в Трудовом кодексе Франции соответствуют нормам европейского трудового права. Трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок, письменная форма договора необязательна, но работодатель обязан в течение 2 месяцев с момента его заключения отправить письменное подтверждение работнику (подписанный договор или платежную форму).

Письменная форма договора строго обязательна лишь для срочного трудового договора. Срочный договор работодатель обязан отправить работнику в течение 2 рабочих дней, иначе он трансформируется в договор, заключенный на неопределенный срок. Максимальный срок, который устанавливается в срочном трудовом договоре, составляет 24 месяца. Договор может быть продлен только один раз.

В соответствии с французским законодательством изменение трудового договора возможно по экономическим причинам и по причинам личного характера. По экономическим причинам договор может быть изменен, например, вследствие сокращения численности работников у данного работодателя, срок для предупреждения работника о предстоящих изменениях составляет 1 месяц, более того, срок сокращается до 15 дней, если компания реорганизуется по решению суда (статья L1222-6 Трудового кодекса Франции).

Причиной личного характера, требующей изменения трудового договора, будет являться, к примеру, совершение работником дисциплинарного проступка. Работодатель в качестве меры дисциплинарной ответственности может осуществить дисциплинарный перевод на другую работу. Дело в том, что в соответствии со статьей L1331-1 Трудового кодекса Франции работодатель вправе самостоятельно установить перечень мер дисциплинарной ответственности в локальном нормативном акте – внутреннем регламенте (аналоге правил внутреннего трудового распорядка в России), законодательно запрещены лишь дисциплинарные штрафы.

Изменение трудового договора по любому из перечисленных выше

обстоятельств требует согласия работника. При отсутствии согласия договор прекращается (а в случае с привлечением к дисциплинарной ответственности может быть выбрана другая мера ответственности).

Прекращение трудового договора возможно по соглашению между работником и работодателем и по инициативе одной из сторон договора. Срок для предупреждения о предстоящем увольнении в Трудовом кодексе Франции также не предусмотрен, исключения составляют отдельные категории работников (журналисты, домашние работники и т.д.). Конкретные сроки указываются обычно в отраслевом соглашении, коллективном договоре или трудовом договоре.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с нормами французского трудового права допускается в следующих случаях:

- 1) по персональным мотивам (по причинам личного характера);
- 2) по экономическим мотивам.

При увольнении по инициативе работодателя работнику обязательно должно быть вручено письменное уведомление о предстоящем увольнении с указанием причин. Если работник оспорит увольнение в органе по рассмотрению трудовых споров, то работодатель, отстаивая правомерность своих действий, может ссылаться только на те причины, которые названы в уведомлении. Работник вправе ссылаться и на другие факты.

Нормальная продолжительность рабочего времени по французскому законодательству составляет 35 часов в неделю, что гораздо меньше максимально возможной продолжительности по европейским нормам – 48 часов. Работа в пределах от 35 до 48 часов будет считаться сверхурочной и оплачиваться с повышением на 25% за первые 8 часов и на 50% за последующие часы. Актами социального партнерства могут быть установлены иные надбавки за сверхурочную работу, в том числе уменьшенные по сравнению с установленными законом, главное, чтобы повышение оплаты оставалось не менее чем на 10%.

Ставка сверхурочной работы (сверх 35 часов в неделю) выше ставки дополнительных часов работы для работников с неполным рабочим временем. Сотрудники, работающие неполное рабочее время, за дополнительные часы получают оплату труда с более низким %, чем они могли бы требовать за сверхурочную работу, хотя по факту для них эта работа будет сверхурочной. Согласно европейскому прецедентному праву из-за того, что большинство работников, занятых неполный рабочий день, являются женщинами, здесь прослеживается косвенная дискриминация в отношении женщин. То есть Трудовой кодекс Франции содержит положения, допускающие косвенную дискриминацию.

Значительное число отраслевых соглашений прямо предусматривают возможность привлечения сотрудников с неполным рабочим временем к работе в дополнительные по сравнению с их трудовым договором часы в оговоренном соглашением с ними объеме. В этом вопросе Трудовой кодекс Франции не

соответствует требованиям европейского законодательства. Что должен делать работодатель в этом случае? Привести свои локальные акты и коллективный договор в соответствие с европейским законодательством или быть готовым к тому, что суд признает его неправоту перед обратившимся с иском работником.

Минимальная заработная плата (SMIC) ежегодно пересматривается государством в соответствии со статьей L3231-2 Трудового кодекса Франции. Исходя из европейского права, все лица, работающие на территории Франции, вправе рассчитывать на этот минимум, даже если они являются иностранными гражданами и их работодатель – иностранное предприятие.

Охране труда во Франции уделяется значительное внимание. Работодателей проверяют инспекторы труда и представители Комитета по гигиене, безопасности и условиям труда. Законодательство требует, чтобы работодатели обеспечивали работу служб по охране труда, привлекая для этого специализированных врачей и инженеров, оказывающих техническую поддержку инспекторам. Национальные нормы по охране труда и процедуры, предусмотренные для защиты здоровья работников, соответствуют директивам ЕС в сфере охраны здоровья работников и безопасности труда.

4. Правовое регулирование труда в Германии: соотношение с европейским правом

В Германии, в отличие от Франции, отсутствует единый кодифицированный акт в области трудового права. Вопросы, связанные с заключением, исполнением и прекращением трудового договора, регламентируются Германским гражданским уложением (Гражданским кодексом Германии) и иными законами. Источниками трудового права могут быть также законы земель Германии, которые не вправе противоречить положениям федерального законодательства, и подзаконные нормативные акты. Значительную роль играет Федеральный суд по трудовым делам, решения которого по существенным вопросам трудовых отношений обладают нормативной силой.

Отраслевые, тарифные соглашения, коллективные договоры, которые регулируют широкий круг вопросов в сфере труда, традиционно в Германии имеют еще более важное значение, чем во Франции. Таким образом, уровень развития социального партнерства в Германии является наиболее высоким в Европейском союзе.

В соответствии с общеевропейскими нормами трудовой договор в Германии может быть заключен как в письменной, так и в устной форме. Работодатель обязан выдать работнику письменное подтверждение основных условий устного договора не позднее, чем через 1 месяц после начала работы. При нарушении данной нормы, в случае обращения работника в суд для взыскания заработной платы, доказывать ее размер должен работодатель, если он не согласен с расчетом работника. Трудовой договор, заключенный устно,

автоматически считается бессрочным (§ 16 Закона «О работе с частичной занятостью и об ограничении срока трудового договора» 2000 г.).

Срочный трудовой договор может быть заключен максимум на 2 года.

Условия трудового договора включают место выполнения работы, обязанности работника и описание работы, оплату труда, рабочее время, отпуск, период уведомления о предстоящем увольнении.

В трудовой договор могут вноситься изменения, на практике они обычно касаются оплаты труда, места или режима работы. При ухудшении экономического положения работодатель иногда предлагает работникам согласиться с уменьшением заработка. Несогласие работника с изменением размера заработка влечет прекращение трудовых отношений. Аналогичные последствия для работника возникают после предложения работодателя изменить место работы (например, согласиться с переходом на другое предприятие компании). В данном случае работодатель письменно уведомляет работника об изменении условий трудового договора через определенный период времени и предупреждает о прекращении трудовых отношений при несогласии работника с изменениями после истечения этого периода.

При увольнении работника по собственному желанию предупреждение об увольнении подается, как правило, за 4 недели до середины или до конца календарного месяца. На предприятиях, персонал которых насчитывает до 20 работников, нередко оговорен «простой» 4-недельный срок предупреждения, не привязанный к определенным дням месяца. В коллективном или трудовом договоре могут быть прописаны различные ограничения свободы волеизъявления работника, например, увеличение срока предупреждения об увольнении для работников с большим стажем работы. Досрочное расторжение срочного трудового договора по инициативе работника по общему правилу не допускается, хотя есть исключения, например, при нарушении условий договора работодателем.

Увольнение по инициативе работодателя возможно:

- по персональным мотивам (за виновное поведение работника – действия, нарушающие условия договора, прогул, обман работодателя при трудоустройстве, сокрытие судимости, нарушение правил безопасности, сексуальные домогательства, частые опоздания на работу и т.д.);

- по экономическим мотивам (сокращение штата и т.д.);

- по состоянию здоровья (когда заболевание оказывает серьезное влияние на выполнение обязанностей работником, но имеется судебная практика, ограничивающая возможности работодателя, так как это не соответствует ряду положений европейского права).

Нормальная продолжительность рабочего времени в Германии составляет 40 часов в неделю, коллективными договорами это время нередко сокращается до 38 часов. Максимально допустимое рабочее время не может превышать 10 часов в день, при этом в среднем за 6 месяцев оно не должно превышать 8 часов в день, таким образом, дополнительные часы работы должны компенсироваться последующим сокращением рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается в случае необходимости, например, при аварии, отсутствии сменщика и т.д. Максимально возможная продолжительность работы соответствует общеевропейским нормам – 48 часов в неделю. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с коллективным договором или соглашением, либо по усмотрению работодателя может быть произведена компенсация переработки путем предоставления отгула. В некоторых случаях работник вправе отказаться от сверхурочной работы, в том числе по причинам личного характера.

При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие в размере 100% оплаты труда. Максимальный период выплаты пособия – 6 недель или 42 рабочих дня со дня наступления временной нетрудоспособности. Коллективным или трудовым договором могут быть предусмотрены более благоприятные условия.

Размер минимальной заработной платы до 2015 г. устанавливался в Германии исключительно тарифными соглашениями в различных отраслях экономики. В настоящее время действует единый размер минимальной заработной платы, зафиксированный федеральным законом.

Охрана труда в Германии осуществляется в соответствии с законами «Об охране труда», «О работе с химикалиями», «О взрывчатых веществах» и т.д. Функционируют наблюдательные службы ремесленного надзора и производственные организации по охране труда. Крупные организации и организации с опасными производствами должны иметь производственных врачей и специалистов по безопасности труда.

8. Защита от дискриминации как важная часть европейского трудового права

1. Принцип недопустимости дискриминации: история вопроса на европейском уровне

Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод и Европейская социальная хартия, в большей степени посвященная вопросам занятости и труда – два исходных документа в области борьбы с дискриминацией. Европейское право много переняло из международного права. В Римском договоре 1957 г. были упомянуты две формы дискриминации: по национальности (между гражданами стран европейской интеграции) и в отношении заработной платы между женщинами и мужчинами. В 1997 г. был заключен Амстердамский договор, включающий нормы о противодействии другим видам дискриминации: гендерной, расовой, религиозной, возрастной и сексуальной.

Национальное законодательство государств – членов ЕС постепенно перестраивалось под воздействием международного и европейского права.

Лиссабонский договор подтвердил задачи, поставленные перед Европейским союзом в отношении борьбы с дискриминацией. Так, в Договоре о функционировании ЕС есть несколько важных положений: Европейский союз предпримет действия (создаст директивы), чтобы бороться с дискриминацией по различным основаниям (пол, раса, религия, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация и т.д.).

Хартия Европейского союза по правам человека также включает пункты о недопустимости дискриминации, в том числе по социальному происхождению, генетическим характеристикам, языку (некоторые из этих оснований еще не предусмотрены директивами).

Примерами директив ЕС в области борьбы с дискриминацией могут быть названы:

- Директива от 5 июля 2006 г. о равенстве женщин и мужчин;
- Директива от 29 июня 2000 г., запрещающая дискриминацию по признаку расы и этнического происхождения;
- Директива от 27 ноября 2000 г., которая охватывает такие критерии дискриминации как религиозные и иные убеждения, возраст, ориентация, инвалидность и т.д.

Перечисленные выше акты составляют основную часть европейского законодательства о противодействии дискриминации. Соблюдение положений этих документов должно обеспечиваться всеми государствами – членами ЕС. При их несоблюдении и обращении пострадавшего от дискриминации у работодателя лица в национальный суд, рассматривающий дело судья обязан запросить мнение Суда ЕС в Люксембурге, потому что решение спора зависит от толкования европейского права. Ответ Суда ЕС формирует прецедентное право в этой области. Судьи национальных судов должны будут придерживаться позиции, изложенной в решении Суда ЕС.

2. Понятие дискриминации

Дискриминация – это ограничение прав отдельных людей по причине их принадлежности к какой-либо социальной группе. Это различие в обращении, которое влечет умаление прав отдельных лиц, не давая им возможности пользоваться этими правами на равных началах с остальными людьми.

Прямая дискриминация возникает, когда в сопоставимой ситуации к одному работнику относятся менее благоприятно, чем к другому. К примеру, большая судебная практика на европейском и национальных уровнях накоплена по вопросу дискриминации в отношении женщин. Другими примерами прямой дискриминации является различное отношение к работникам в зависимости от расовой принадлежности, возраста, наличия инвалидности, состояния здоровья, сексуальной ориентации, участия работника в профсоюзной деятельности, различия в обращении в связи с отношением к религии, вследствие гендерной идентичности или национальности. Во всех случаях именно названный критерий

являлся причиной того, что к одному работнику работодатель относился хуже, чем к другим. Например, работнице на данной должности платили меньше, чем работнику мужского пола, который сменил ее на сопоставимой работе (не обязательно идентичной, но сопоставимой).

Прямая дискриминация может также иметь место в ситуациях, когда сравнение невозможно, то есть речь может идти лишь о гипотетическом сравнении. Прецедентное право в этой области начало складываться в связи с исками работниц, ушедших в декретный отпуск, что в дальнейшем стало причиной замедления их карьеры.

Дискриминацией будет и совершение соответствующих действий работодателем в отношении лица по требованию других работников (к примеру, при отказе работников трудиться рядом с лицом, имеющим ВИЧ) или клиентов компании (при отказе посетителей ресторана от услуг официанта определенной расы или национальности). Для работодателя такие требования не могут служить оправданием дискриминации.

Еще одним видом дискриминации может быть названа дискриминация по ассоциации, когда человек подвергается неравному обращению из-за его отношений с другим человеком. К примеру, из-за наличия у работника ребенка-инвалида.

Косвенная дискриминация возникает, когда работодатель не нарушает закон прямо, но совершает действия, оказывающие более неблагоприятное воздействие на тех, кто подпадает под критерии дискриминации (эффект оценивается по последствиям). Это может быть признано по решению суда косвенной дискриминацией, если работодатель не сможет обосновать, что данная практика является уместной и соразмерной.

Понятие косвенной дискриминации выработано изначально на европейском уровне и касается особенно требований соблюдения равенства мужчин и женщин. Одно из первых судебных постановлений по этому поводу было издано в 1981 г. по делу Пола Дженкинс, работавшей неполный рабочий день, вследствие чего почасовая ставка оплаты была меньше, чем ставка, применяемая к работникам, нанятым на полный рабочий день. Большинство занятых таким образом были женщины, и работодатель не смог обосновать в суде свою позицию. По словам представителей работодателя, женщины, работающие неполный рабочий день, выполняли работу менее качественно. Подобный аргумент не был принят судьей.

Понятие дискриминации не совпадает с понятием неравенства. Равенство обращения – это общий принцип, применимый ко всем работникам. Но могут предоставляться и льготы, которые зафиксированы, к примеру, коллективным договором в отношении отдельных категорий работников. Здесь будет присутствовать неравенство, но может не быть дискриминации. Тот работник, который будет оспаривать законность таких различий, должен продемонстрировать их неоправданность. Именно заявитель обязан будет предоставить доказательства, подтверждающие, что в этом нет никаких оснований. Требование равенства применимо только для работников,

находящихся в одинаковой ситуации, а требование недискриминации – в сопоставимой.

В теории европейского права значительное внимание уделяется проблеме множественной или системной дискриминации. Поскольку существует много оснований дискриминации, один и тот же человек может подпадать под несколько критериев. Например, если работница – пожилая женщина определенной национальности и вероисповедания. В данном случае высок риск, что работница будет подвергаться множественной дискриминации. Исследование этого вопроса важно, так как создает юридические проблемы для правоприменителя. В указанном выше случае работницы – пожилой женщины работодатель представит обоснование различий в обращении с ней и другими работниками, ссылаясь на свою поддержку пожилых людей и работников женского пола, но не упоминая о притеснениях в связи с ее вероисповеданием (например, ограничениями в одежде и т.д.).

3. Равенство мужчин и женщин

Нормы о равенстве между работниками-мужчинами и работницами-женщинами были одними из первых, законодательно установленных. Европейским прецедентным правом в решении 1978 г. по делу Дефрен (стюардессы бельгийской компании Sabena) указывалось на недопустимость различий между женщинами и мужчинами, в том числе в отношении возраста выхода на пенсию и оплаты труда.

На сегодняшний день дискриминация по половому признаку запрещена рядом актов европейского законодательства, прецедентным правом и национальными законами. Подобная дискриминация запрещена:

- при приеме на работу;
- в процессе работы (по условиям труда);
- при увольнении.

Работодатель не может ссылаться на требования клиентов компании, предпочитающих контактировать с работниками-мужчинами (например, при вождении грузовых автомобилей в компании, оказывающей услуги грузоперевозок) либо – обратная ситуация – при предпочтении клиентами работниц-женщин (например, если это должность стюардессы/стюарда на авиалиниях).

Работодатель не вправе осуществлять дискриминацию женщин в вопросах оплаты труда, прохождении обучения, продвижении по службе.

В области оплаты труда работницы-женщины могут претендовать на равную оплату с работниками-мужчинами за труд «равной ценности». Речь идет о сопоставимом наборе профессиональных знаний, наличии соответствующего образования (диплома) и профессиональной практики.

Европейское прецедентное право обычно на стороне женщин, оспаривающих пониженную оплату труда по сравнению с работниками-

мужчинами на аналогичных должностях, когда работодатель утверждает, что они выполняют неидентичную работу. Работодатель должен предоставить доказательства того, что разница в оплате не является дискриминационной.

Проблема профессионального равенства между мужчинами и женщинами усиливается при неполной занятости. Неполный рабочий день – это режим рабочего времени, который на практике касается в основном женщин.

Имеется требование европейского законодательства: условия труда работников, занятых неполный рабочий день, должны соответствовать условиям труда лиц, работающих полный рабочий день. Равное обращение распространяется на испытательный срок, трудовой стаж, оплачиваемые отпуска и т.д. При менее высокой оплате за работу сверх числа часов, указанных в трудовом договоре, такие работницы имеют больше шансов выиграть суд, если будут настаивать на косвенной дискриминации.

При рассмотрении вопроса о профессиональном равенстве между мужчинами и женщинами нельзя обойти тему материнства. Работница-женщина не должна подвергаться дискриминации в связи с рождением ребенка. Европейское прецедентное право прямо говорит, что необходимо обеспечить защиту женщин во время беременности и после нее. Поэтому беременная женщина или только что родившая работница имеет ряд гарантий по оплате труда и развитию карьеры, по сохранению здоровья и безопасности в процессе труда. Запрещается при найме на работу выяснять, не беременна ли соискательница работы, запрещено увольнять работницу по возвращении из декретного отпуска и т.д. Работница не должна подвергаться дискриминации с точки зрения продвижения по службе из-за декретного отпуска.

Что касается равенства мужчин и женщин по условиям труда, то здесь учитывается также принцип европейского права, предусматривающий обязанность работодателя адаптировать работу к человеку. Это означает, что работодатель должен принять необходимые меры для обеспечения безопасности и защиты физического и психического здоровья работников. Среди прочего работодатель обязан проводить профилактическую политику в отношении домогательств, включая сексуальные домогательства и сексистское поведение. Проводя оценку рисков для здоровья работников, работодателю необходимо учитывать все риски, которым подвергаются работники (механические, химические, электрические, а также психосоциальные риски) с учетом гендерных различий.

4. Расовая, этническая и национальная дискриминация.

Дискриминация по вероисповеданию

Борьбе с расовой дискриминацией посвящена Директива 2000/43 ЕС от 29 июня 2000 г. Расовая дискриминация будет иметь место, если работодатель учитывает расовую принадлежность лица при трудоустройстве и направлении на

обучение или при увольнении, а также создает отличающиеся от общих условия труда.

К примеру, объявление о найме на работу не должно носить дискриминационного характера через упоминание национальности, требование наличия гражданства Франции, Германии или просто европейского гражданства. Дискриминацией будет и прием таких лиц на работу в качестве временных работников вместо заключения трудового договора на неопределенный срок. Неравное обращение может быть и в оплате труда, особенно при выплате премий.

Дискриминацией является также организация труда по этническому признаку, когда лица назначаются на должности не на основе их навыков и способностей, а на основе происхождения и цвета кожи. Проявлением такой дискриминации будет предложение рабочих мест, не имеющих перспектив с точки зрения развития карьеры, либо требование сменить имя при общении с клиентами.

Нельзя не упомянуть и дискриминацию по отношению к религии. Свобода совести, включающая свободу вероисповедания, является фундаментальной – ее реализация гарантируется международными нормами и европейским законодательством, также как и текстами национальных законов государств – членом ЕС. Данная свобода подразумевает возможность демонстрировать религиозные убеждения, то есть включает право на выражение своих религиозных взглядов. Это право не является абсолютным и должно сочетаться с другими правами и свободами, не препятствуя функционированию предприятия и выполнению работы, предусмотренной трудовым договором.

Локальными актами может быть установлен ряд ограничений для религиозного выражения, но нельзя запрещать любое религиозное выражение в принципе. К примеру, нельзя запретить сотрудникам ведение дискуссий на религиозные темы. Проблема в том, что невозможно заставить сотрудников быть нейтральными в выражении своих взглядов. Согласно решению Суда ЕС от 14 марта 2017 г. ограничения со стороны работодателя в отношении работников по выражению своих религиозных взглядов допустимы, но только для работников, которые находятся в контакте с клиентами. То есть для тех сотрудников, которые будут формировать имидж компании «снаружи», при работе с клиентами, пользователями. Причем ограничение должно быть разумным, а не запрещать работнику любое выражение своих религиозных взглядов. В постановлении по делу, связанному с ношением на работе хиджаба, по которому Суд ЕС вынес свое решение 14 марта 2017 г., было указано, запрет на ношение соответствующей одежды может являться проявлением дискриминации, сотрудник вправе выражать свои религиозные предпочтения с помощью дресс-кода.

В другом случае Европейский суд по правам человека в Страсбурге признал, что сотрудник компании British Airways может носить религиозный знак на своей форме (коптский крестик). Разумеется, при этом работник не вправе навязывать свой выбор коллегам, работодателю, отказываясь исполнять свои трудовые обязанности, в том числе отказываясь выполнять правила охраны

труда, ссылаясь на религиозные убеждения. Более того, работник не вправе пренебрегать правилами общения в отношениях с коллегами и клиентами (например, отказываться от приветствия людей другого пола).

5. Дискриминация по состоянию здоровья и по сексуальной ориентации

Такое основание дискриминации как «состояние здоровья» сегодня нередко встречается в судебных процессах. Работник не должен подвергаться дискриминации с точки зрения оплаты труда: его не вправе лишить повышения заработной платы или карьерного роста из-за временного в прошлом прекращения работы, вызванного состоянием здоровья. Работодатель не может по своей инициативе вносить изменения в трудовые обязанности работника в связи с состоянием его здоровья, для этого необходимо обоснование – медицинское заключение. Работодатель или другие работники не вправе беспокоить работника в связи с ухудшением состояния его здоровья, применяя в частности меры изоляции.

Работник не может быть уволен, если он болен и находится на больничном. Такое увольнение было бы дискриминационным. Из-за плохого состояния здоровья работника нельзя уволить, прикрываясь экономическими причинами.

Нередкими являются ситуации, связанные с дискриминацией вследствие сексуальной ориентации. Закон не дает определения того, что подразумевается под сексуальной ориентацией, но в судебной практике таких случаев все больше. К дискриминации по такому основанию как сексуальная ориентация относится преследование работников, к примеру, из-за гомосексуализма. Закон запрещает дискриминацию по признаку сексуальной ориентации в вопросах найма, оплаты труда, карьерного роста, доступа к обучению, при увольнении и т.д. Если работодатель или менеджер компании делал публично заявления о том, что он никогда не наймет гомосексуалиста на работу в свою компанию, это создает презумпцию дискриминации при приеме на работу.

6. Дискриминация работников в связи с участием в профсоюзной деятельности

Еще одним основанием для признания наличия в действиях работодателя дискриминации являются факты неравенства в обращении с работниками в связи с их участием в профсоюзной деятельности. Дискриминация, связанная с профсоюзной деятельностью, как показывает обширная судебная практика, может иметь место при найме на работу, по условиям труда, а также при расторжении трудового договора.

Под участием в профсоюзной деятельности понимается как собственно занятие профсоюзной деятельностью и наличие профсоюзного мандата, так и выступление в качестве представителя работников (при наличии мандата

представителя персонала), а также осуществление деятельности в компании без мандата, без вступления в профсоюзную организацию при проведении действий по защите интересов работников у данного работодателя.

Дискриминация, связанная с профсоюзной деятельностью, запрещена при приеме на работу, в отношении карьерного роста, доступа к профессиональному обучению, оплате труда, при увольнении. При приеме на работу запрещается дискриминация в отношении лица в связи с профсоюзной деятельностью, которая могла иметь место ранее или в связи с профсоюзной деятельностью, которую лицо планируют проводить в компании. Запрещается отказывать в приеме на работу лицу из-за того, что его родственники, иные близкие люди занимаются профсоюзной деятельностью.

Нередко работники, занятые профсоюзной деятельностью, подвергаются дискриминации в плане вознаграждения, продвижения по службе (повышения квалификации), в организации труда – при попытках работодателя изолировать его от других работников.

9. Проблемы правового регулирования труда на общеевропейском уровне. Трудовое право и Индустрия 4.0: тенденции

1. Европейские проблемы в сфере труда и пути их решения

Среди проблем европейского трудового права специалистами называются: блокировка принятия новых норм Европейской комиссией вопреки мнению Европейского парламента, а также трудности в применении принятых норм вследствие ослабления роли инспекций труда из-за свободного перемещения компаний в рамках ЕС при наличии лишь национальных механизмов контроля. Практически везде в Европе происходит ослабление влияния трудовых инспекций. Работодатели в различных секторах экономики (строительство, транспорт и т.д.) стараются там, где это возможно, избегать соблюдения стандартов, пользуясь свободой перемещения и тем, что в разных государствах – членах ЕС созданы свои собственные механизмы контроля за соблюдением европейского законодательства, а уровень обеспечения этого контроля существенно отличается.

Одной из основных проблем для Европы и европейских рынков труда является необходимость адаптации законодательства и практики его использования к цифровизации европейской и мировой экономики, с одной стороны, и необходимость организации эффективной социальной защиты, реагирующей на эти вызовы, с другой.

Прослеживается потребность в усилении открытости рынков труда на европейском уровне, что повысит возможности работодателей в привлечении новых кадров, которые будут лучше соответствовать запросам бизнеса с точки зрения компетенций. Общеевропейские объединения работодателей отмечают в качестве имеющихся проблем в сфере труда недостаточную гибкость правового

регулирования (в вопросах рабочего времени, заработной платы, заключения трудовых договоров и т.д.), для улучшения ситуации, по их мнению, необходимо изменять правовую базу на ту, которая позволит работодателям и работникам адаптироваться к изменениям, связанным с цифровизацией экономики. То есть речь идет о необходимости повышения уровня гибкости рынков труда.

С другой стороны, серьезной общеевропейской проблемой остается массовая безработица, особенно безработица среди молодежи, что ставит под угрозу будущее объединенной Европы. Таким образом, существует серьезная потребность в создании рабочих мест, качественных условий занятости. На данный момент попытки двигаться в направлении решения этой проблемы усугубляют проблемы, связанные с цифровизацией. Сейчас решение вопроса занятости в основном лежит в плоскости массового создания рабочих мест на короткий срок с нестандартными условиями занятости. Это, безусловно, снижает качество рабочих мест, повышая процент прекариата среди трудящихся слоев населения.

Итак, для сохранения качества кадров и уровня жизни населения в массе своей необходимо расширение мер поддержки социального характера, а для развития цифровизации, наоборот, необходимо адаптировать рынки труда и государственную политику в сфере труда к потребностям компаний, чтобы повысить их конкурентоспособность на мировом рынке, это даст возможность Европе соперничать на равных с США, Китаем, другими мировыми технологическими лидерами.

Из сказанного выше вырисовывается проблема несоответствия между спросом и предложением на рынках труда. То есть: либо повышение эффективности экономики при снижении социальных гарантий, либо повышение уровня социальных гарантий с соответствующим снижением скорости экономического развития. Для достижения определенного консенсуса требуется постоянный диалог на разных уровнях между правительствами и социальными партнерами, который будет способствовать реформам, необходимым для повышения эффективности социальной политики и политики на рынке труда.

Одним из эффективных инструментов, позволяющих вести конструктивный социальный диалог, является *soft law*. К примеру, помимо законодательства, запрещающего дискриминацию, многие работодатели добровольно внедряют в свою практику «корпоративную социальную ответственность». Эти меры не являются обязательными с точки зрения законодательства, но содействуют улучшению принятых стандартов. По сути, это добровольные стандарты, применяемые самими компаниями, когда работодатели налагают на себя дополнительные обязательства. Инструменты *soft law* могут помочь работодателям во взаимодействии с профсоюзами, иными представителями персонала компаний.

Как видим, несмотря на имеющиеся различия в национальном трудовом законодательстве государств – членов ЕС присутствует тенденция к сближению положений национальных законодательств через общие нормы европейского

трудового права, что позволяет более успешно развиваться общему рынку ЕС. В 2016 г. был создан Европейский центр экспертизы в области трудового законодательства, политики занятости и рынка труда, его задачами стали: ведение мониторинга реформ европейского трудового законодательства и прогнозирование проблем, которые могут возникнуть в результате применения директив ЕС. В настоящее время продолжается процесс создания директив в сфере трудового права. Так, например, 20 декабря 2017 г. Европейская комиссия проголосовала за предложение по новой директиве, направленной на повышение прозрачности и предсказуемости условий работы на всей территории ЕС и призванной защитить около 3 млн работников в сфере нетипичных форм занятости: домашней работы, работы через платформы в Интернете и т.д.

2. Индустрия 4.0 и трудовые отношения

Четвертая промышленная революция – период, в который вступает человечество, характеризуется постоянным увеличением уровня автоматизации, внедрением новых технологий в производство, что меняет рабочие места, условия труда и содержание труда. Значительное число современных рабочих мест будет утрачено вследствие технологических инноваций, некоторые профессии исчезнут, появятся новые, требующие новых компетенций от работников. Роботы уже сейчас могут заменить часть трудовых функций, выполняемых работниками, с течением времени данная часть будет увеличиваться. Это объективно обусловлено:

- развитием технологий, научно-техническим прогрессом;
- экономической целесообразностью для предпринимателей использовать машины, способные выполнить те же действия, что и человек-работник, причем с большей эффективностью;
- потребностью исключить или минимизировать труд людей во вредных и опасных условиях;
- увеличением средней продолжительности жизни человека, то есть старением человечества.

«Рабочие места будущего» потребуют высокого уровня технологических компетенций, нейросети и машины, дополненные искусственным интеллектом, смогут легко справляться с разнообразными рутинными или опасными задачами. Соответственно, необходимо предусмотреть меры по смягчению последствий для работников, которые последовательно будут терять свои рабочие места.

Сейчас на повестку дня в развитых странах поднят вопрос о признании субъектами права «умных» роботов. Это признание правосубъектности повлечет не только возложение на роботов юридических обязанностей, но и предоставление им субъективных прав.

Итак, мы получаем два момента:

- увеличивающееся использование роботов в производстве, когда они выполняют все больше функций, которые ранее выполняли работники-люди (уже происходит);

- предоставление роботам правосубъектности, когда они получают права и обязанности (обсуждается).

Прогнозируемым следствием положительного решения по второму моменту – а это вопрос времени – станет возможность для «умных» роботов выступать в качестве работников – субъектов трудового права.

Трудовой договор предоставляет бизнесу (работодателю) иерархическую власть – это один из ключевых правовых «кирпичиков». Управленческие прерогативы позволяют работодателям вести свой бизнес и быстро реагировать на обстоятельства, которые не могут быть точно предсказаны на дату заключения договора с конкретным работником⁹. Надо учитывать, что трудовое законодательство наделяет работодателя полномочиями по управлению работниками, в том числе по принятию решений в отношении их приема и увольнения (замены на других работников). Принципиально необходимым становится ограничение этих полномочий в целях защиты работников-людей. Потому что для предпринимателя критически важна возможность получить прибыль и повысить эффективность производства, а «умные» роботы с их инсталляцией в производство помогут решить ему данную задачу лучше, чем работники-люди.

До наступления этого этапа современные работники также не могут чувствовать себя «в безопасности», так как уже сейчас электронные средства мониторинга сильно затрудняют сохранение тайны личной жизни. Уровень развития искусственного интеллекта на современном этапе уже допускает отслеживание поведения работников, все чаще использующих гаджеты, что позволяет регистрировать их действия и местоположение ежеминутно. Распространено и наблюдение за дистанционными работниками, к примеру, через обязательное предоставление скриншотов, веб-камеры и т.д. Даже фрилансеры, по факту выступающие работниками, при заключении договоров на платформе имеют постоянно меняющийся рейтинг, который учитывается алгоритмами платформы для последующей работы.

3. Европейское регулирование роботизации и искусственного интеллекта

К настоящему моменту в Европейском союзе вопросы правового регулирования применения роботов и использования искусственного интеллекта в производстве проработаны на более высоком уровне по сравнению с большинством юрисдикций мира. В Европе было проведено значительное число исследований по данной тематике. Сфера труда в подобных исследованиях и

⁹ De Stefano V. “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. May 16, 2018. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3178233> (дата обращения: 05.01.2019)

влияние на нее происходящих изменений также затрагивается, но в основном это исследования более общего плана.

Разработан ряд проектов нормативных правовых актов, создана дорожная карта развития робототехники в Европе «Robotics 2020», действует программа «Horizon 2020» – масштабная рамочная программа научных исследований и технологического развития Европейского союза. Дорожная карта является основой политики ЕС в области применения робототехники.

Основное развитие регуляторной реформы пока происходит на уровне Европейского парламента. Еще в 2014 г. правоведами был подготовлен доклад «Регулирование робототехники – вызов Европе», являющийся частью исследования «Перспективы европейского права», в котором рассмотрены следующие вопросы:

- робототехника как стратегический сектор европейского рынка;
- стандартизация;
- регулирование технологий «улучшения» человека и т.д.

В тексте доклада учтены как технологические, так и этические аспекты развития темы.

Еще в 2016 г. Комитет по правовым вопросам Европейского парламента при участии экспертов разработал комплексный документ, посвященный базовому регулированию робототехники. Риски дегуманизации, связанные с распространением «умных» роботов, были прямо указаны в отчете. 16 февраля 2017 г. Европейским парламентом принята Резолюция относительно норм гражданского права о робототехнике.

Позднее была принята Декларация о сотрудничестве в области искусственного интеллекта от 10 апреля 2018 г. 25 государств – членов ЕС подписали Декларацию о сотрудничестве в области искусственного интеллекта по ряду направлений, в том числе – повышению технологического и производственного потенциала Европы в области искусственного интеллекта и его применения, решения социально-экономических проблем, таких как:

- преобразование рынков труда;
- модернизация систем образования и обучения в Европе, включая повышение квалификации и переквалификацию граждан ЕС;
- обеспечение надлежащих правовых и этических норм, в основе которых лежат основные права и ценности Европейского союза, включая неприкосновенность частной жизни и защиту персональных данных, а также принципы прозрачности и подотчетности.

25 апреля 2018 г. Европейская комиссия представила Обращение «Искусственный интеллект для Европы», адресованное Европейскому парламента, Совету Европы, европейским экономическим и социальным комитетам и комитетам регионов. В документе затронуты вопросы будущей политики Европейского союза в отношении искусственного интеллекта, развития технологической и индустриальной базы, установления этических норм и норм об ответственности. Приложением к данному тексту является проект документа «Ответственность в отношении новых цифровых технологий»

(Liability for emerging digital technologies), в котором представлен анализ принципов действующего законодательства и сформировавшейся практики¹⁰.

10. Использование опыта ЕС в области регулирования труда для совершенствования российского трудового законодательства

1. Имеющиеся сходства и отличия в российском и европейском трудовом праве

Трудовое право ЕС, как и трудовое право РФ, соответствует всем основополагающим принципам и положениям международного права в сфере труда. Россия по состоянию на 1 января 2019 г. ратифицировала 76 конвенций Международной организации труда (далее – МОТ). Количество конвенций МОТ, ратифицированных разными государствами – членами ЕС, отличается: лидером по ратификации является Испания (133 конвенции МОТ), далее идут Франция (127), Италия (113). Некоторые государства – члены ЕС ратифицировали примерно такое же число конвенций, как и Россия: Венгрия (73), Дания, Чехия (по 72), Греция (71), отдельные страны – меньше, например, Эстония (39).

И Россия, и каждое из государств — членов ЕС ратифицировали все 8 конвенций МОТ, признанных основными. Таким образом, национальные законодательства России и государств – членов ЕС в гораздо большей степени, чем законодательство США или Китая, базируются на международных стандартах в сфере труда. Кроме того, правовые системы России и государств – членов ЕС относятся большей частью к одной правовой семье – романо-германской, что сближает их по ряду позиций: по преобладающим источникам права (основной источник – нормативный правовой акт) и развитой кодификации законодательства.

Российское трудовое право является национальным, европейское трудовое право носит наднациональный характер. Трудовое право РФ имеет значительное сходство с трудовым правом отдельных государств – членов ЕС, например, Франции, и несколько менее схоже с правом других государств, таких как Германия или скандинавские страны.

Европейское трудовое право включает в себя акты ЕС (в основном по социально-экономическим вопросам) и акты Совета Европы (по правам человека), причем в актах ЕС могут быть ссылки на акты Совета Европы. Россия входит лишь в последнее из двух объединений, таким образом, акты Совета Европы будут касаться и России при условии их ратификации. Примером такого акта в сфере труда является Европейская социальная хартия 1996 г., ратифицированная Федеральным законом РФ от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ.

¹⁰ Отчет о научно-исследовательской работе по теме: «Исследование в области развития законодательства о робототехнике и киберфизических системах, в том числе, в части определения понятия киберфизических систем, порядка ввода их в эксплуатацию и гражданский оборот, определения ответственности», под ред. Наумова В.Б., Незнамова А.В. СПб. 2018. <http://sk.ru/foundation/legal/m/sklegal11/22415/download.aspx> (дата обращения: 05.01.2019).

В Европейском союзе применяется риск-ориентированный подход к охране труда, когда работодатели обязаны проводить профилактические меры, оценивать риски и устранять их, предотвращая причинение вреда жизни и здоровью работников. Этот же подход сейчас воспринят и Россией для контроля за выполнением российскими работодателями требований безопасности и охраны труда со стороны государственных контрольно-надзорных органов.

Директивы ЕС нередко касаются отдельных вопросов в сфере безопасности труда и по содержанию схожи с соответствующими российскими ГОСТами. Например, можно сравнить Директиву 90/269/ЕЕС от 29 мая 1990 г. о минимуме требований к безопасности и гигиене труда при ручной обработке грузов, при которой существует особый риск повреждения позвоночника у работника и ГОСТ Р ИСО 11228-1-2009 «Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Эргономика. Ручная обработка грузов». Правда, директив ЕС гораздо меньше, чем российских ГОСТов, на данный момент всего около 30, так как они только дополняют национальное регулирование в области охраны труда.

В отличие от российского права, европейским трудовым правом не дается определение понятия «трудовой договор», но и в России, и в Европейском союзе трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор признается исключением из правила, которое должно быть обосновано наличием условий, названных в законодательстве.

Обязательные условия трудового договора в Европейском союзе перечислены в Директиве 91/533/ЕЭС и в основном соответствуют обязательным условиям трудового договора по российскому трудовому законодательству, указанным в статье 57 Трудового кодекса РФ. В отличие от требований к трудовому договору в России для трудового договора по европейскому законодательству необязательна письменная форма.

Рабочее время с точки зрения европейского трудового права – это весь период, в течение которого работник находится на рабочем месте в распоряжении работодателя и при осуществлении своей деятельности или своих функций (Директива 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени). Такое широкое определение времени работы по европейскому трудовому праву прямо не увязывает рабочее время с оплатой труда, оно касается лишь охраны здоровья работников от перегрузок. Подобная трактовка рабочего времени не совпадает с национальным законодательством ряда стран, когда рабочим временем считается лишь время фактической работы и некоторые другие периоды. Последнее схоже с нормами российского трудового законодательства в этой области.

Согласно Директиве 2003/88/ЕС каждое государство – член ЕС должно обеспечить предоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска минимальной продолжительностью 4 недели. Как видим, здесь также присутствует совпадение с нормами российского трудового законодательства, в частности статьей 115 Трудового кодекса РФ, устанавливающей 28 дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска. В дополнение к Директиве

2003/88/ЕС в постановлении Суда ЕС от 20 января 2009 г. указывается, что отпуск не может быть заменен денежной компенсацией, в него не может включаться период больничного. Увольнение позволяет заменить отпуск денежной компенсацией, как и в России.

2. Положительный опыт трудового права ЕС, который можно использовать для регулирования труда в России

Одним из «плюсов» европейского трудового права, равно как и национального права государств – членов ЕС, является признание судебной практики источником права. Выше уже указывалось, что решения европейских судов признаются имеющими приоритет перед национальным законодательством, а решения национальных судов могут существенно дополнять действующее законодательство. К примеру, во Франции судебной практикой были созданы новые основания прекращения трудового договора, не предусмотренные Трудовым кодексом Франции: расторжение трудового договора работником по вине работодателя и судебное прекращение трудового договора.

Другим положительным опытом, который может быть воспринят, является высокий уровень защиты персональных данных работников. Единые требования в этой области предусмотрены для всех государств – членов ЕС в Общем регламенте по защите данных 2016/679 от 4 мая 2016 г. Регламент ужесточает требования к хранению, передаче и использованию данных. За несоблюдение требований регламента работодатели могут быть оштрафованы на сумму до 20 млн евро или до 4% от оборота. Усиление защиты персональных данных – общая тенденция для ЕС и России, но европейские практики выглядят более эффективными и могут быть использованы при разработке законопроектов в данной области в Российской Федерации.

Европейское трудовое право нацелено на развитие социального партнерства. Повышение роли социальных партнеров позволяет многие вопросы решать соглашениями, не меняя законодательство и повышая эффективность регулирования, так как стороны-партнеры сами оговорили все условия.

Развитие системы социального партнерства в Европе значительно опережает российскую практику. С учетом европейского опыта при регулировании процедур ведения коллективных переговоров, в России особое внимание следует уделить развитию возможностей для реального диалога между сторонами, без чего коллективный договор или соглашение превращается в фикцию. На практике в России иногда происходит имитация коллективных переговоров вместо реальных действий, способных обеспечить социальный мир, справедливое распределение доходов, формирование безопасных условий труда и прозрачность принятия решений. Именно развитие реального социального диалога позволит повысить уровень доверия работников и работодателей друг к другу, выстроить культуру сотрудничества.

Европейская судебная практика по вопросам трудового права

Ниже представлены аутентичные выдержки из решений Суда ЕС по вопросам, касающимся трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми, с переводом на русский язык. Значительная часть решений в области трудового права так или иначе связана с проявлениями дискриминации в сфере труда: по приему на работу, по оплате труда, условиям работы и т.д. Ознакомление с выдержками из этих решений поможет составить более полное представление о материи европейского трудового права.

Тематика: недопустимость дискриминации по различным основаниям (возрасту, полу, инвалидности и т.д.)

1. Решение по делу в связи с ношением хиджаба на работе (Case C-157/15)

Judgment of the Court (Grand Chamber), 14 March 2017.

Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV.

Решение Суда (Большой Палаты) от 14 марта 2017 г.

Стороны:

- Самира Акбита и Центр равных возможностей и противодействия расизму;

- работодатель (G4S Secure Solutions NV).

...On those grounds, the Court (Grand Chamber) hereby rules:

Article 2(2)(a) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as meaning that the prohibition on wearing an Islamic headscarf, which arises from an internal rule of a private undertaking prohibiting the visible wearing of any political, philosophical or religious sign in the workplace, does not constitute direct discrimination based on religion or belief within the meaning of that directive.

By contrast, such an internal rule of a private undertaking may constitute indirect discrimination within the meaning of Article 2(2)(b) of Directive 2000/78 if it is established that the apparently neutral obligation it imposes results, in fact, in persons adhering to a particular religion or belief being put at a particular disadvantage, unless it is objectively justified by a legitimate aim, such as the pursuit by the employer, in its relations with its customers, of a policy of political, philosophical and religious

neutrality, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, which it is for the referring court to ascertain.

...На этом основании Суд (Большая Палата) настоящим постановляет:

Статья 2 (2) (а) Директивы Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающая общие рамки равного обращения в сфере труда и занятий, должна толковаться как означающая, что запрет на ношение исламского платка, вытекающий из внутреннего регламента частного предприятия, запрещающего видимое ношение любого политического, философского или религиозного знака на рабочем месте, не представляет собой прямой дискриминации по признаку религии или убеждений по смыслу этой директивы.

Напротив, такое внутреннее правило частного предприятия может представлять собой косвенную дискриминацию по смыслу статьи 2 (2) (b) Директивы 2000/78, если будет установлено, что очевидно нейтральное обязательство, которое оно налагает, фактически приводит к персональным последствиям для лиц, придерживающихся той или иной религии или убеждений, ставящим их в невыгодное положение, если только это объективно не оправдывается легитимной целью, такой как поддержание работодателем в своих отношениях с клиентами политики политического, философского и религиозного нейтралитета, и средства для достижения этой цели являются надлежащими и необходимыми, что и должен определить суд.

Суть решения: работодатель вправе запрещать своим сотрудникам носить во время работы одежду и аксессуары, свидетельствующие об их религиозной и политической принадлежности. Это не является прямой дискриминацией, если прописано во внутренних правилах компании и распространяется на все религиозные, политические и философские взгляды без различия, в противном случае (если есть различие в обращении) – налицо косвенная дискриминация.

2. Решение по делу Урсулы Восс (Case C-300/06)

Judgment of the Court (First Chamber), 6 December 2007.
Ursula Voß v Land Berlin.

Решение Суда (Первая Палата) от 6 декабря 2007 г.

Стороны:

- Урсула Восс (работница);
- субъект федерации (Берлин).

...Ms Voß is a civil servant employed as a teacher by Land Berlin. For the period from 15 July 1999 until 29 May 2000 she worked as a part-time teacher on the basis of 23 teaching hours per week. At that time, the number of teaching hours required of a full-time teacher was 26.5.

Between 11 January and 23 May 2000, Ms Voß worked between four and six teaching hours each month in addition to her normal working hours. The remuneration received by Ms Voß for that period amounted to DEM 1 075.

According to the national court, the remuneration received by a full-time teacher for the same number of hours of work amounted to DEM 1 616.15 in respect of the same period.

According to the national court, the explanation for that situation lies in the fact that the hours worked by Ms Voß which are classed as overtime — that is, the hours worked over and above her normal working hours, but not sufficient to bring the hours worked overall above the level of normal working hours for full-time staff — were paid at a rate lower than the hourly rate applied to the corresponding number of hours worked by a full-time teacher which, for the latter, count as normal working hours.

... Article 141 EC is to be interpreted as precluding national legislation on the remuneration of civil servants, such as that at issue in the main proceedings — which defines overtime, for both full-time civil servants and part-time civil servants, as hours worked over and above their normal working hours, and which remunerates those additional hours at a rate lower than the hourly rate applied to their normal working hours, so that part-time civil servants are less well paid than full-time civil servants in respect of hours which are worked over and above their normal working hours, but which are not sufficient to bring the number of hours worked overall above the level of normal working hours for full-time civil servants — where:

- in the group of workers subject to that legislation, a considerably higher percentage of women is affected as compared with the percentage of men so affected; and
- the difference in treatment is not justified by objective factors wholly unrelated to discrimination based on sex.

...Госпожа Восс является служащим, работающим учителем в Берлине. В период с 15 июля 1999 г. по 29 мая 2000 г. она работала преподавателем на неполную ставку из расчета 23 учебных часа в неделю, в то время как количество учебных часов, необходимых для штатного учителя, было 26,5.

С 11 января по 23 мая 2000 г. г-жа Восс работала от четырех до шести часов в месяц в дополнение к своему обычному рабочему времени. Вознаграждение, полученное г-жой Восс за этот период, составило 1 075 немецких марок.

По данным национального суда, вознаграждение, полученное учителем, работающим на полную ставку, за то же количество часов переработки составило 1 616,15 немецких марок в тот же период.

По мнению национального суда, объяснение этой ситуации заключается в том, что часы, отработанные г-жой Восс, классифицированы как дополнительные, то есть часы, отработанные сверх ее обычного рабочего времени, но недостаточные для общего количества отработанных часов сверх уровня нормального рабочего времени для штатных сотрудников и оплачивались по ставке ниже, чем почасовая ставка, применяемая к

соответствующему количеству часов, отработанных преподавателем, работающим полный рабочий день, что для последних считается нормальным рабочим временем.

Статью 141 ЕС следует толковать как исключаящую национальное законодательство об оплате труда государственных служащих, ...законодательство, которое определяет сверхурочную работу, как для государственных служащих, работающих на полную ставку, так и для государственных служащих, занятых неполный рабочий день, как время, отработанное сверх их обычного рабочего времени, и за которое предусматривается оплата по ставке ниже, чем почасовая ставка, применяемая к их обычному рабочему времени, так что государственные служащие, занятые неполный рабочий день, получают меньше, чем государственные служащие, работающие полный рабочий день, в отношении часов, которые работают сверх их нормального рабочего времени, ... где:

- группа работников, подпадающих под действие этого законодательства, включает значительно более высокий процент женщин по сравнению с процентом мужчин; и

- разница в обращении не обоснована объективными факторами, не связанными с дискриминацией по половому признаку.

3. Решение по делам Хеймана и Толчина (Cases C-229/11 and C-230/11)

Judgment of the Court (Fifth Chamber), 8 November 2012.

Alexander Heimann and Konstantin Toltschin v Kaiser GmbH.

Решение Суда (Пятая палата), 8 ноября 2012 г.

Стороны:

- Александр Хейманн и Константин Толчин;

- Kaiser GmbH.

Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and Article 7(1) of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time must be interpreted as meaning that they do not preclude national legislation or practice, such as a social plan agreed between an undertaking and its works council, under which the paid annual leave of a worker on short-time working is calculated according to the rule of pro rata temporis.

Статья 31 (2) Хартии основных прав Европейского Союза и статья 7 (1) Директивы 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. касательно определенных аспектов организации рабочего времени должны быть интерпретированы в том смысле, что они не препятствуют национальному законодательству или практике, такой как социальный план, согласованный между предприятием и

производственным советом, согласно которому ежегодный оплачиваемый отпуск работника рассчитывается по правилам пропорционально истекшему времени.

4. Решение по делу Иоланды Алонсо (Case C-307/05)

Judgment of the Court (Second Chamber), 13 September 2007.
Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Решение Суда (Вторая Палата) от 13 сентября 2007 г.

Стороны:

- Иоланда Дель Серро Алонсо;*
- медицинская служба Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.*

...On those grounds, the Court (Second Chamber) hereby rules:

1. The concept of 'employment conditions' referred to in clause 4(1) of the framework agreement on fixed-term work, concluded on 18 March 1999, and which is set out in the Annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP must be interpreted as meaning that it can act as a basis for a claim such as that at issue in the main

proceedings, which seeks the grant to a fixed-term worker of a length-of-service allowance which is reserved under national law solely to permanent staff.

2. Clause 4(1) of the framework agreement must be interpreted as meaning that it precludes the introduction of a difference in treatment between fixed-term workers and permanent workers which is justified solely on the basis that it is provided for by a provision of statute or secondary legislation of a Member State or by a collective agreement concluded between the staff union representatives and the relevant employer.

...На этом основании Суд (Вторая Палата) постановляет:

1. Понятие «условия занятости», упомянутое в пункте 4 (1) рамочного соглашения о срочном труде, заключенного 18 марта 1999 г., и изложенного в приложении к Директиве Совета 1999/70/ЕС 28 июня 1999 г., касающемся рамочного соглашения о срочном трудовом договоре... соглашения, заключенного ETUC, UNICE и CEEP, должно быть истолковано как означающее, что оно может служить основанием для претензии, в случае когда рассматривается вопрос о предоставлении работнику по срочному договору надбавки за выслугу лет, которая в соответствии с национальным законодательством предоставляется исключительно постоянным работникам.

2. Пункт 4 (1) рамочного соглашения должен толковаться как означающий, что он исключает введение различий в обращении между

работниками, трудящимися по срочным договорам, и постоянными работниками, если это оправдывается исключительно тем, что оно предусмотрено положением законов или подзаконных актов государства – члена ЕС или коллективным договором, заключенным между представителями работников и работодателем.

Суть решения: не допускается дискриминация в оплате труда, в том числе по надбавкам работникам, трудящимся по срочным трудовым договорам, по сравнению с работниками, трудящимися по договорам на неопределенный срок, даже если это предусмотрено национальным законодательством или актами социального партнерства.

5. Решение по делу Кармелы Каррату (Case C-361/12)

Judgment of the Court (Third Chamber), 12 December 2013.
Carmela Carratù v Poste Italiane SpA.

Решение Суда (Третья палата) от 12 декабря 2013 г.

Стороны:

- Кармела Каррату;
- работодатель (Poste Italiane SpA).

...On those grounds, the Court (Third Chamber) hereby rules:

1. Clause 4(1) of the Framework agreement on fixed-term work, annexed to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, must be interpreted as meaning that it may be relied on directly against a State body such as Poste Italiane SpA.

2. Clause 4(1) of the framework agreement on fixed-term work must be interpreted as meaning that the concept of ‘employment conditions’ covers the compensation that the employer must pay to an employee on account of the unlawful insertion of a fixed-term clause into his employment contract.

3. While that framework agreement does not preclude Member States from granting fixed-term workers more favourable treatment than that provided for by the framework agreement, clause 4(1) of the framework agreement must be interpreted as not requiring the compensation paid in respect of the unlawful insertion of a fixed-term clause into an employment relationship to be treated in the same way as that paid in respect of the unlawful termination of a permanent employment relationship.

...На этом основании Суд (Третья Палата) настоящим постановляет:

1. Пункт 4 (1) рамочного соглашения о срочной работе, содержащегося в приложении к Директиве 1999/70/ЕС от 28 июня 1999 г., касающейся рамочного соглашения о срочной работе, ...соглашения, заключенного европейскими

социальными партнерами, следует толковать как распространяющийся и в отношении государственного органа, такого, как Poste Italiane SpA.

2. Пункт 4 (1) рамочного соглашения о срочной работе должен толковаться как означающий, что понятие «условия занятости» охватывает компенсацию, которую работодатель должен выплачивать работнику в связи с незаконным введением оговорки о сроке в трудовой договор.

3. Хотя это рамочное соглашение не препятствует государствам – членам ЕС предоставлять работникам, трудящимся по срочным договорам, более благоприятный режим, чем тот, который предусмотрен в рамочном соглашении, пункт 4 (1) рамочного соглашения должен толковаться как не требующий компенсации, выплачиваемой в отношении незаконной вставки оговорки о сроке в трудовой договор, это должно рассматриваться так же, как и в случае незаконного прекращения постоянных трудовых отношений.

6. Решение по делу, связанному с оплатой подросткового труда (Case C-432/14)

Judgment of the Court (Seventh Chamber), 1 October 2015.
O v Bio Philippe Auguste SARL.

Решение Суда (Седьмая Палата) от 1 октября 2015 г.

Стороны:

- (скрыто)

- работодатель (Bio Philippe Auguste SARL)

Operative part of the judgment:

The principle of non-discrimination on grounds of age, enshrined in Article 21 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and given specific expression by Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, must be interpreted as not precluding national legislation, such as that at issue in the main proceedings, under which an end-of-contract payment, paid in addition to an employee's salary on the expiry of a fixed-term employment contract where the contractual relationship is not continued in the form of a contract for an indefinite period, is not payable in the event that the contract is concluded with a young person for a period during his school holidays or university vacation.

Резолютивная часть решения:

Принцип недопустимости дискриминации по признаку возраста, закрепленный в статье 21 Хартии основных прав Европейского союза и конкретизированный в Директиве Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающей общие рамки равного обращения в сфере занятости должны толковаться как не исключющие национального законодательства, в

соответствии с которым вознаграждение по окончании контракта выплачивается в дополнение к заработной плате работника, когда договорные отношения не продолжаются в виде договора на неопределенный срок, и не подлежит уплате в случае, если договор заключен с молодым человеком на период его школьных или университетских каникул.

7. Решение по делу Сюзанны Брунхофер (Case C-381/99)

Judgment of the Court (Sixth Chamber), 26 June 2001.

Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG.

Решение Суда (Шестая Палата) от 26 июня 2001 г.

Стороны:

- Сюзанна Брунхофер;

- Банк-работодатель.

...in the case of work paid at time rates, a difference in pay awarded, at the time of their appointment, to two employees of different sex for the same job or work of equal value cannot be justified by factors which become known only after the employees concerned take up their duties and which can be assessed only once the employment contract is being performed, such as a difference in the individual work capacity of the persons concerned or in the effectiveness of the work of a specific employee compared with that of a colleague.

...в случае работы, оплачиваемой по ставкам, разница в заработной плате, устанавливаемая двум работникам разного пола за одинаковую работу или работу равной ценности, не может быть оправдана факторами, которые становятся известны только после того, как работники уже выполняют свои обязанности...

8. Решение по делам о дискриминации в связи с инвалидностью (Cases C-335/11 and C-337/11)

Judgment of the Court (Second Chamber), 11 April 2013.

HK Danmark, acting on behalf of Jette Ring v Dansk almennyttigt Boligselskab;

HK Danmark, acting on behalf of Lone Skouboe Werge v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Pro Display A/S.

Решение Суда (Вторая палата) от 11 апреля 2013 г.

Стороны:

- HK Danmark, действующий от имени Jette Ring;

- Dansk almennyttigt Boligselskab,

а также:

- *HK Danmark, действующий от имени Lone Skouboe Werge;*
- *Dansk Arbejdsgiverforening, действующий от имени Pro Display A/S*

Operative part of the judgment:

1. The concept of ‘disability’ in Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as including a condition caused by an illness medically diagnosed as curable or incurable where that illness entails a limitation which results in particular from physical, mental or psychological impairments which in interaction with various barriers may hinder the full and effective participation of the person concerned in professional life on an equal basis with other workers, and the limitation is a long-term one. The nature of the measures to be taken by the employer is not decisive for considering that a person’s state of health is covered by that concept.

2. Article 5 of Directive 2000/78 must be interpreted as meaning that a reduction in working hours may constitute one of the accommodation measures referred to in that article. It is for the national court to assess whether, in the circumstances of the main proceedings, a reduction in working hours, as an accommodation measure, represents a disproportionate burden on the employer.

3. Directive 2000/78 must be interpreted as precluding national legislation under which an employer can terminate the employment contract with a reduced period of notice if the disabled worker concerned has been absent because of illness, with his salary being paid, for 120 days during the previous 12 months, where those absences are the consequence of the employer’s failure to take the appropriate measures in accordance with the obligation to provide reasonable accommodation laid down in Article 5 of that directive...

Резолютивная часть решения:

1. *«Инвалидность» согласно Директиве Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающей общие рамки для равного обращения при работе по найму, должна интерпретироваться как состояние, вызванное заболеванием, которое с медицинской точки зрения диагностировано как излечимое или неизлечимое, если это заболевание влечет за собой ограничения, обусловленные, в частности, физическими, психическими или психологическими нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут препятствовать полному и эффективному участию заинтересованного лица в профессиональной деятельности наравне с другими работниками, и ограничение является долгосрочным. Характер мер, которые должны быть приняты работодателем, не имеет решающего значения, поскольку считается, что состояние здоровья человека охватывается этой концепцией.*

2. *Статью 5 Директивы 2000/78 следует толковать как означающую, что сокращение рабочего времени может представлять собой одну из мер приспособления, упомянутых в этой статье. Национальный суд должен*

оценить, является ли сокращение рабочего времени в качестве меры приспособления несоразмерным бременем для работодателя.

3. Директива 2000/78 должна толковаться как исключаящая законодательство, в соответствии с которым работодатель может расторгнуть трудовой договор с сокращенным периодом уведомления, если работник-инвалид отсутствовал из-за болезни с выплатой ему заработной платы в течение 120 дней в течение предыдущих 12 месяцев, если эти пропуски являются следствием отказа работодателя принять соответствующие меры и обеспечить разумное приспособление, установленное в положениях статьи 5 Директивы...

9. Решение по делу о толковании дискриминации в связи с ожирением как дискриминации по инвалидности (Case C-354/13)

Judgment of the Court (Fourth Chamber), 18 December 2014.
Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL).

Решение Суда (Четвертая палата), 18 декабря 2014 г.

Стороны:

- организация Fag og Arbejde (FOA);*
- Национальная ассоциация муниципалитетов.*

...On those grounds, the Court (Fourth Chamber) hereby rules:

1. EU law must be interpreted as not laying down a general principle of non-discrimination on grounds of obesity as such as regards employment and occupation.
2. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as meaning that the obesity of a worker constitutes a 'disability' within the meaning of that directive where it entails a limitation resulting in particular from long-term physical, mental or psychological impairments which in interaction with various barriers may hinder the full and effective participation of the person concerned in professional life on an equal basis with other workers. It is for the national court to determine whether, in the main proceedings, those conditions are met.

...На этом основании Суд (Четвертая Палата) настоящим постановляет:

1. Законодательство ЕС должно толковаться как не устанавливающее общего принципа недопустимости дискриминации по признаку ожирения, как такового в отношении занятости.

2. Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., устанавливающая общие рамки для равного обращения в сфере труда и занятий, должна толковаться как означающая, что ожирение работника представляет собой «инвалидность» в значении директивы, где она влечет за собой ограничение,

вызванное, в частности, долгосрочным физическим, психическим или психологическим нарушением, которое при взаимодействии с различными барьерами может препятствовать полноценному и эффективному участию заинтересованного лица в профессиональной жизни наравне с другими работниками...

10. Решение по делу Дефрен о недопустимости дискриминации в оплате труда по половому признаку (Case 43-75)

Judgment of the Court of 8 April 1976.

Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.

Решение Суда от 8 апреля 1976 года.

Стороны:

- Габриэль Дефрен;

- АО «Sabena».

1. The principle that men and women should receive equal pay, which is laid down by Article 119, may be relied on before the national courts. These courts have a duty to ensure the protection of the rights which that provision vests in individuals, in particular in the case of those forms of discrimination which have their origin in legislative provisions or collective labour agreements, as well as where men and women receive unequal pay for equal work which is carried out in the same establishment or service, whether private or public.

2. The application of Article 119 was to have been fully secured by the original Member States as from 1 January 1962, the beginning of the second stage of the transitional period, and by the new Member States as from 1 January 1973, the date of entry into force of the Accession Treaty. The first of these time-limits was not modified by the Resolution of the Member States of 30 December 1961...

4. Even in the areas in which Article 119 has no direct effect, that provision cannot be interpreted as reserving to the national legislature exclusive power to implement the principle of equal pay since, to the extent to which such implementation is necessary, it may be achieved by a combination of Community and national provisions...

1. Принцип, согласно которому мужчины и женщины должны получать равную оплату, установленный статьей 119, может использоваться в национальных судах. Эти суды обязаны обеспечивать защиту прав, которыми это положение наделяет отдельных лиц, особенно в случае тех форм дискриминации, которые берут свое начало в законодательных положениях или коллективных трудовых соглашениях, а также в тех случаях, когда мужчины и женщины получают неравную оплату за равную работу, выполняемую в одном и том же учреждении или на службе, частной или государственной.

2. Применение статьи 119 должно быть полностью обеспечено государствами – членами ЕС ...

4. Даже в тех областях, в которых статья 119 не имеет прямого действия, это положение не может быть истолковано как предоставление исключительной власти национальному законодательному органу осуществлять принцип равной оплаты, поскольку в той степени, в которой это необходимо, оно достигается путем сочетания положений Сообщества и страны...

Тематика: рабочее время и время отдыха

1. Решение по делу компании Tyco (Case C-266/14)

Court of Justice of the European Union, Luxembourg, 10 September 2015.
Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

Решение Суда Европейского Союза по делу C-266/14.

Вынесено в Люксембурге 10 сентября 2015 г.

Стороны:

- *Федеральная служба по защите прав потребителей (CC.OO.);*
- *Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*

... the Court of Justice declares that, where workers, such as those in the situation at issue, do not have a fixed or habitual place of work, the time spent by those workers travelling each day between their homes and the premises of the first and last customers designated by their employer constitutes working time within the meaning of the directive.

The Court considers workers in such a situation to be carrying out their activity or duties over the whole duration of those journeys...

... Суд объявляет, что там, где работники, такие как те, кто находится в данной ситуации, не имеют постоянного или обычного места работы, время, которое эти работники проводят каждый день между своим жилищем и помещениями, в которых находятся первый и последний клиент, назначенные им работодателем, включается в рабочее время по смыслу директивы.

Суд считает, что работники в такой ситуации выполняют свою деятельность или обязанности в течение всего времени этих поездок ...

2. Решение по делу Делла (Case C-14/04)

Judgment of the Court (Second Chamber), 1 December 2005.

Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

Решение Суда (Вторая Палата) от 1 декабря 2005 года.

Стороны:

- Абделькадер Делла и другие (Всеобщая конфедерация труда, Национальная федерация союзов здравоохранения и социального обеспечения, Национальная федерация социальных работников);

- Премьер-министр и Министр социальных дел, труда и солидарности.

...Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time must be interpreted as precluding legislation of a Member State which, with respect to on-call duty performed by workers in certain social and medico-social establishments during which they are required to be physically present at their workplace, lays down, for the purpose of calculating the actual working time, a system of equivalence such as that at issue in the main proceedings, where compliance with all the minimum requirements laid down by that directive in order to protect effectively the safety and health of workers is not ensured.

Where national law fixes a ceiling more favourable to workers, in particular for maximum weekly working time, the relevant thresholds or ceilings for ascertaining whether the protective rules laid down by that directive are complied with are exclusively those set out in the directive...

...Директива 93/104/ЕС от 23 ноября 1993 г., касающаяся некоторых аспектов организации рабочего времени, должна толковаться как исключая законодательство государства – члена ЕС, которое в отношении дежурств, выполняемых трудящимися в определенных социальных и медико-социальных учреждениях, в ходе которых они должны физически присутствовать на своем рабочем месте, устанавливает для целей расчета фактического рабочего времени систему эквивалентности, в тех случаях, когда не обеспечивается соблюдение всех минимальных требований, установленных этой директивой в целях эффективной защиты безопасности и здоровья трудящихся.

В тех случаях, когда национальное законодательство устанавливает нормы, более благоприятные для трудящихся, в частности в отношении максимального еженедельного рабочего времени, соответствующие пороговые или максимальные уровни для установления того, соблюдаются ли защитные правила, установленные этой директивой, являются исключительно теми, которые установлены в директиве...

3. Решение по делу Вореля (Case C-437/05)

Order of the Court (Fifth Chamber), 11 January 2007.

Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov.

Постановление Суда (Пятая Палата) от 11 января 2007 г.

Стороны:

- Ян Ворель;

- больница, г. Чески Крумлов.

... Directive 93/104/EC of the Council of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time, as amended by Directive 2000/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 2000, and Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003, concerning certain aspects of the organisation of working time should be interpreted as:

- precluding national legislation under which on-call duty performed by a doctor under a system where he is expected to be physically present at the place of work, but in the course of which he does no actual work, is not treated as wholly constituting 'working time' within the meaning of the said directives;

- not preventing a Member State from applying legislation on the remuneration of workers and concerning on-call duties performed by them at the workplace which makes a distinction between the treatment of periods in the course of which work is actually done and those during which no actual work is done, provided that such a system wholly guarantees the practical effect of the rights conferred on workers by the said directives in order to ensure the effective protection of their health and safety.

... Директиву 93/104/ЕС от 23 ноября 1993 г., касающуюся некоторых аспектов организации рабочего времени, с поправками, внесенными Директивой 2000/34/ЕС от 22 июня 2000 г. и Директивой 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г., касающимися определенных аспектов организации рабочего времени, следует толковать как:

- исключение национального законодательства, в соответствии с которым дежурство по вызову, выполняемое врачом в рамках системы, в которой он, как ожидается, будет физически присутствовать на рабочем месте, но в ходе которого он фактически не работает, не рассматривается как полностью составляющее «рабочее время» по смыслу указанных директив;

- не препятствует государству – члену ЕС в применении законодательства о вознаграждении работников и в отношении обязанностей по вызову, выполняемых ими на рабочем месте, при котором проводится различие между режимами, в течение которых работа фактически выполняется, и теми, в течение которых фактически нет работы при условии, что такая система полностью гарантирует практический эффект реализации прав, предоставляемых работникам указанными директивами, для обеспечения эффективной защиты их здоровья и безопасности.

4. Решение по делу Мацака (Case C-518/15)

Judgment of the Court (Fifth Chamber), 21 February 2018.
Ville de Nivelles v Rudy Matzak.

Решение Суда (Пятая палата) от 21 февраля 2018 г.

Стороны:

- Город Нивель;

- Руди Мацак.

...On those grounds, the Court (Fifth Chamber) hereby rules:

1. Article 17(3)(c)(iii) of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time must be interpreted as meaning that the Member States may not derogate, with regard to certain categories of firefighters recruited by the public fire services, from all the obligations arising from the provisions of that directive, including Article 2 thereof, which defines, in particular, the concepts of ‘working time’ and ‘rest periods’.

2. Article 15 of Directive 2003/88 must be interpreted as not permitting Member States to maintain or adopt a less restrictive definition of the concept of ‘working time’ than that laid down in Article 2 of that directive.

3. Article 2 of Directive 2003/88 must be interpreted as not requiring Member States to determine the remuneration of periods of stand-by time such as those at issue in the main proceedings according to the prior classification of those periods as ‘working time’ or ‘rest period’.

4. Article 2 of Directive 2003/88 must be interpreted as meaning that stand-by time which a worker spends at home with the duty to respond to calls from his employer within 8 minutes, very significantly restricting the opportunities for other activities, must be regarded as ‘working time’.

... Исходя из этого, Суд (Пятая палата) настоящим постановляет:

1. Статья 17(3)(с)(III) Директивы 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени должна быть интерпретирована в том смысле, что государства – члены ЕС не могут отступить в отношении отдельных категорий пожарных Государственной противопожарной службы от всех обязательств, вытекающих из положений этой директивы, в том числе статьи 2, которая определяет, в частности, понятия «рабочее время» и «время отдыха».

2. Статья 15 Директивы 2003/88 должна толковаться как не позволяющая государствам – членам ЕС сохранять или принимать менее ограничительное определение понятия «рабочее время», чем то, которое содержится в статье 2 этой директивы.

3. *Статья 2 Директивы 2003/88 должна толковаться как не требующая от государств – членов ЕС определять размер вознаграждения за периоды ожидания в соответствии с предыдущей классификацией этих периодов как «рабочее время» или «время отдыха».*

4. *Статья 2 Директивы 2003/88 должна толковаться как означающая, что резервное время, которое работник проводит дома, будучи обязан отвечать на звонки своего работодателя в течение 8 минут, что весьма существенно ограничивает возможности для других видов деятельности, должно рассматриваться как «рабочее время».*

5. Решение по делу ЕС против Ирландии (Case C-87/14)

Judgment of the Court (Fourth Chamber), 9 July 2015.
European Commission v Ireland.

Решение Суда (Четвертая Палата) от 9 июля 2015 года.

Стороны:

- *Европейская комиссия;*
- *Ирландия.*

By its application the European Commission requests the Court to declare that, by failing to apply the provisions of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time (OJ 2003 L 299, p. 9) to the organisation of the working time of junior doctors (non-consultant hospital doctors ('NCHD')), Ireland has failed to fulfil its obligations under Articles 3, 5, 6, 17(2) and (5) of that directive.

В своем заявлении Европейская комиссия просит Суд заявить, что, не применив положения Директивы 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г., касающиеся определенных аспектов организации рабочего времени (ОЖ 2003, L 299, стр. 9) в отношении организации рабочего времени младших врачей, Ирландия не выполнила свои обязательства по статьям 3, 5, 6, 17 (2) и (5) этой директивы.

Результат дела: претензии Европейской комиссии отклонены судом.

6. Решение по делу Шульте (Case C-214/10)

Judgment of the Court (Grand Chamber), 22 November 2011.
KHS AG v Winfried Schulte.

Решение Суда (Большой Палаты) от 22 ноября 2011 года.

Стороны:

- KHS AG (работодатель);
- Винфрид Шульте.

Article 7(1) of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time must be interpreted as not precluding national provisions or practices, such as collective agreements, which limit, by a carry-over period of 15 months on the expiry of which the right to paid annual leave lapses, the accumulation of entitlement to such leave of a worker who is unfit for work for several consecutive reference periods.

Статья 7 (1) Директивы 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г., касающаяся определенных аспектов организации рабочего времени, должна толковаться как не исключая национальные положения или практику, такие как коллективные соглашения, которые ограничивают период в 15 месяцев, по истечении которого прекращается право на оплачиваемый ежегодный отпуск, накопление права на такой отпуск работником, который не работал в течение нескольких последовательных учетных периодов.

Суть решения: представлена в конце страницы 32 данного учебного пособия.

Список использованной литературы

1. Barnard C. EU Employment Law (4th ed.). Oxford University Press, 2012.
2. Blanpain R. European Labour Law (14th ed.). Kluwer Law International, 2013.
3. De Stefano V. “Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. May 16, 2018. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3178233> (дата обращения: 05.01.2019).
4. Hartley T.C. The foundations of European Union law: an introduction to the constitutional and administrative law of the European Union. Oxford: Oxford University Press, 2010.
5. Lyon-Caen A. Droit sociale international et européen. Paris: Dalloz, 2006.
6. Martin D., Morsa M., Gosseries Ph. Droit du travail européen. Questions spéciales, Larcier, 2015.
7. Miné M. Droit des discriminations dans l’emploi et le travail, Larcier, 2016.
8. Miné M., Boudineau Ch., Le Nouvel A., Mercat-Bruno M., Silhol B. Le droit social international et européen en pratique, Eyrolles, 2013.
9. Robin-Olivier S. Manuel de droit européen du travail, Bruylant, 2016.
10. Teyssié B. Droit européen du travail, 5e éd., LexisNexis, 2013.
11. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? – М.: «Права человека», 2005.
12. Давлетгильдеев Р.Ш. Европейское трудовое право: учебное пособие для магистрантов. Казань, 2016.
13. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учебное пособие. М.: РУДН, 2017.
14. Егорова Е.Н. Индивидуальное и коллективное трудовое право Европейского союза. М.: МГИМО-Университет, 2018.
15. Егорова Е.Н. Основы трудового права Европейского Союза: диссертация на соискание степени кандидата юридических наук. М.: МГИМО, 2013.
16. Иглин А.В. Особенности трудового права Евросоюза // Трудовое право в России и за рубежом, 2016. № 3.
17. Кашкин С.Ю. Развитие идей о трудовом и социальном праве в Европейском Союзе // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2009. № 4.
18. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского союза. Теория и практика. М.: Проспект, 2015.
19. Созонтова А.В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России: диссертация на соискание степени кандидата юридических наук, Пермь. 2006.

20. Сыченко Е.В. Европейский взгляд на свободу профсоюзов: практика Европейского суда по правам человека // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, 2014. № 6 (49).
21. Право Европейского Союза: учебник и практикум. Под ред. Абашидзе А.Х, Иншаковой А.О. М.: Юрайт, 2017.
22. Отчет о научно-исследовательской работе по теме: «Исследование в области развития законодательства о робототехнике и киберфизических системах, в том числе, в части определения понятия киберфизических систем, порядка ввода их в эксплуатацию и гражданский оборот, определения ответственности», под ред. Наумова В.Б., Незнамова А.В. СПб. 2018. <http://sk.ru/foundation/legal/m/sklegal11/22415/download.aspx> (дата обращения: 05.01.2019).
23. Филипова И.А. Трудовое право Европейского союза: общие черты и отличия в сравнении с российским трудовым правом // Вестник Нижегородской академии МВД России, 2018. № 1 (41).
24. Энтин К.В. Право Европейского Союза и практика Суда Европейского Союза: учебное пособие. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Проект программы Erasmus + Модуль Жана Моне «Европейское трудовое право: защита прав человека» (проект 599411-EPP-1-2018-1-RU-EPPJMO-MODULE)
Грантовое соглашение 2017-3334/025-001
Софинансируется при поддержке Erasmus + программы Европейского Союза

Данное учебное пособие отражает мнение и научные воззрения автора. Помощь, оказанная Европейской Комиссией при написании и публикации данного учебника, не означает подтверждения достоверности и безусловности его содержания.

Европейская комиссия не несет ответственности за содержание данной публикации.

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Ирина Анатольевна Филипова

ЕВРОПЕЙСКОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать цифровая. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. Заказ Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии

Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского
603600, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37