ШЛЯХ УКРАЇНИ ДО ACQUIS ЄС У СФЕРІ РІВНОСТІ

Виклики та можливості для судової влади

д.ю.н., професор
професор кафедри службового та медичного права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ІВАННА МАЦЕЛЮХ

Європейський контекст • українська судова практика • ефективний захист



Про що цей виступ

Фокус: завдання, які постають перед судовою владою на шляху України до Європейського Союзу

Два ключові питання

1. Що практика Суду справедливості ЄС додає до самого тексту антидискримінаційних норм?

2. Як ці підходи вже проявляються або можуть проявлятися в українській судовій практиці?

Наближення до права ЄС у сфері рівності — це не лише питання відповідності законодавства. Не менш важливо, як відповідні положення застосовуються судами на практиці.

Практика Суду ЄС: три базові підходи

Dekker · Feryn · Coleman

DEKKER · C-177/88

Відмова у працевлаштуванні через вагітність.

Суд визнав це прямою дискримінацією за ознакою статі.

Для практики: компаратор є важливим інструментом, але не повинен перетворюватися на формальну перешкоду.

FERYN · C-54/07

Публічна заява роботодавця про небажання приймати на роботу осіб марокканського походження.

Суд відповів: дискримінація можлива навіть без конкретно визначеної потерпілої особи.

Такі заяви можуть стримувати потенційних кандидатів.

COLEMAN · C-303/06

Несприятливе ставлення до працівниці через необхідність догляду за сином з інвалідністю.

Захист поширюється не лише на особу, яка сама має захищену ознаку.

Так сформувалося поняття дискримінації за асоціацією.

Розумне пристосування

Індивідуальна потреба людини — і тягар для роботодавця

Норма, яка задає підхід

Стаття 5 Директиви 2000/78/ЄС передбачає обов’язок забезпечити для особи з інвалідністю необхідні у конкретному випадку заходи.

Мета таких заходів — дозволити особі отримати роботу, виконувати її або просуватися по службі.

Індивідуальна потреба людини

— з одного боку —

і тягар для роботодавця

— з іншого.

Заходи не мають покладати на роботодавця непропорційного тягаря.

Ця формула повертається в українській справі про робоче місце особи з інвалідністю.

Позитивні заходи та межі допустимого різного ставлення

Не кожне різне ставлення є дискримінацією

KALANKE · C-450/93

Автоматична перевага жінці за однакової кваліфікації.

Суд визнав такий підхід недопустимим.

Проблема — автоматичність переваги без оцінки конкретних обставин.

MARSCHALL · C-409/95

Перевага жінці була можливою, але не безумовною.

Правила дозволяли оцінити конкретні обставини щодо кожного кандидата.

Такий підхід Суд визнав допустимим.

ABRAHAMSSON · C-407/98

Посада могла надаватися кандидату недостатньо представленої статі навіть за нижчої кваліфікації.

Суд визнав це несумісним із правом ЄС.

Потрібно зберігати індивідуальну оцінку.

Висновок: позитивні заходи допускаються, але не повинні ставати автоматичною перевагою.

Допустиме різне ставлення: справа Wolf

Самого різного ставлення ще недостатньо для висновку про дискримінацію

Фактична ситуація

Пан Вольф хотів вступити на службу до оперативного підрозділу пожежної охорони, але перевищив установлену вікову межу — 30 років.

Різне ставлення за віком було очевидним.

Позиція Суду ЄС

Суд врахував характер роботи, зокрема високі вимоги до фізичної підготовки.

У конкретних обставинах відповідне обмеження мало об’єктивне обґрунтування.

Питання для суду

Необхідно перевірити:

- яку мету переслідує розрізнення;
- чи є встановлене обмеження необхідним для досягнення цієї мети.

Нормативна основа і значення для України

Право ЄС, національне право та межі прямої дії

Право Європейського Союзу

Директива 2000/43/ЄС — расове чи етнічне походження.

Директива 2000/78/ЄС — релігія чи переконання, інвалідність, вік, сексуальна орієнтація.

Директиви 2006/54/ЄС і 2004/113/ЄС — гендерна рівність та інші.

Український контекст

Для українських судів директиви ЄС не мають прямої юридичної дії, характерної для держав — членів ЄС.

Безпосередньо застосовуються Конституція України, чинні міжнародні договори, закони України та практика ЄСПЛ.

Ключова проблема — правильне тлумачення та ефективне застосування норм.

Українська судова практика: перші два питання

Розумне пристосування та межі самого поняття дискримінації

№ 755/7916/19 · розумне пристосування

Позивачка — провідний юрисконсульт, особа з інвалідністю першої групи по зору — посилалася на непристосованість робочого місця.

Питання: чи може відсутність конкретного запису в медичному документі сама по собі замінити індивідуальну оцінку?

Медичний документ важливий, але не повинен автоматично підміняти аналіз реальної ситуації.

№ 620/5444/22 · межі поняття дискримінації

Висловлено позицію, що суб’єкти владних повноважень не можуть зазнавати дискримінації під час участі у публічно-правових спорах.

Це змушує розмежувати процесуальну рівність сторін і захист від дискримінації як механізм захисту прав людини.

Державний орган має право на процедуру, але сам є носієм обов’язків у сфері прав людини.

Українська судова практика

Дві справи про різне ставлення

№ 492/446/15-а · позитивний приклад

Спір стосувався зарахування до спеціального стажу роботи фармацевтів у неакредитованих аптечних закладах.

Працівники фактично виконували однакову роботу, але опинилися у різному правовому становищі.

Велика Палата дійшла висновку, що таке розрізнення не мало об’єктивного та розумного виправдання.

№ 240/19209/21 · пряма дія Конституції

Відмова у виплаті допомоги більшого розміру була пов’язана зі спливом дворічного строку.

Верховний Суд виходив із того, що верховенство права включає відсутність дискримінації і рівність перед законом.

Якщо закон суперечить Конституції, суд має застосувати Конституцію як акт прямої дії.

«ТОВ “Укркава” проти України»

Межі судового тлумачення навіть за прагнення усунути нерівність

Що зробив Верховний Суд

Велика Палата побачила дискримінаційність різних строків для юридичних і фізичних осіб.

Щоб усунути різницю, вона застосувала трирічний строк незалежно від суб’єктного складу сторін.

Що зазначив ЄСПЛ

Стаття 88 була сформульована чітко.

Нове тлумачення більше нагадувало внесення поправки до закону, ніж його тлумачення.

Висновок для суду

Важливо не лише встановити, чи існує проблема рівності.

Потрібно обрати правовий механізм, який дозволяє її вирішити, не виходячи за межі повноважень суду і не порушуючи юридичної визначеності.

Практичний алгоритм розгляду справ про дискримінацію

Сім кроків із завершальної частини виступу

1. **З’ясувати, яке право порушене**
2. **Встановити, чи є ознаки дискримінації**
3. **Визначити захищену ознаку**
4. **Порівняти ситуації, якщо цього потребує справа**
5. **Правильно розподілити тягар доведення**
6. **Перевірити, чи було різне ставлення виправданим**
7. **Обрати ефективний спосіб захисту**

Додаткове застереження: ефективний захист права не повинен перетворювати судове тлумачення на фактичну зміну закону.

РІВНІСТЬ НЕ ЗАВЖДИ ОЗНАЧАЄ ОДНАКОВЕ СТАВЛЕННЯ.

Але будь-яка різниця у ставленні потребує належного правового обґрунтування.

Завдання суду — не лише побачити нерівність, а й знайти законний та ефективний спосіб її усунення.

Дякую за увагу