

УДК 341.171
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v2.2024.28>

В. В. Ткаченко
orcid.org/0000-0001-5432-4981
кандидат юридичних наук,

доцент кафедри адміністративного та інформаційного права
Сумського національного аграрного університету

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У ВТОРИННОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ЄС

Питання протидії дискримінації є одними із найважливіших у сучасному світі, боротьба із дискримінацією стала проблемою глобального характеру, якою займаються як міжнародні інституції, які займаються захистом прав людини, демократії та верховенства права, так і національні органи. З термінологічної точки зору дискримінація розуміється як несприятливе ставлення до особи або групи осіб на основі їх належності до певного класу або категорії. Дискримінація, як правовий інститут, стосується способів встановлення диференціації шляхом застосування різних правових режимів щодо основних прав осіб у порівнянних правових ситуаціях, таким чином впливаючи на принцип юридичної рівності.

Критерії, які застосовуються до визначення чи носить дискримінаційний характер та чи інша ситуація, визначаються на рівні міжнародних норм, та закріплюються у національних законодавчих системах різних держав. Щодо основною мети визначення таких критеріїв, то це перш за все захист прав людини, основних свобод, а також усіх прав, визнаних законом. Так само вони впливають і на політичну, економічну сфери, соціально-культурну, а також будь-яку іншу сферу суспільного життя.

Європейський союз має доволі великий досвід боротьби із дискримінацією. Основоположні принципи протидії дискримінації закріплені на рівні установчих договорів Європейського Союзу, своє продовження та деталізацію вони отримують у джерелах вторинного законодавства.

Дослідженню зазначених питань присвячено доволі багато наукових робіт, зокрема Рим О., Галан В., Товпеко Я. розглядали деякі аспекти реалізації принципу недискримінації у законодавстві Європейського Союзу.

Метою цієї статті є характеристика особливостей реалізації принципу недискримінації у вторинному законодавстві Європейського Союзу, зокрема зважаючи на сфери його правового регулювання.

Аналіз численних публікацій вітчизняних та зарубіжних дослідників права Європейського Союзу, засвідчують різноманітність доктринальних підходів щодо розуміння та співвідношення

рівності та недискримінації. Та все ж спільним та незмінним для всіх підходів залишається розуміння принципу рівності права Європейського Союзу через вимогу абсолютно однакового ставлення до осіб у подібних ситуаціях, за винятком таких випадків, коли існує об'єктивне виправдання різному ставленню. Усе більше прослідковується поступова відмова від правового підходу, який базується винятково на негативному обов'язку «не дискримінувати», а натомість розширює свої межі позитивний обов'язок сприяти рівності. Таким чином ліквідація дискримінації та сприяння рівності – це дві сторони однієї медалі [1, с. 334].

У своєму дослідженні Товпеко Я. зазначає, що дискримінація є негативним соціальним явищем, що формується на ґрунті наповнених негативними характеристиками стереотипів й упереджень, яке призводить до зневажливого ставлення, агресії, насильства, обмеження і порушення прав певних соціальних груп; законодавче закріплення і реалізація принципу недискримінації є однією з необхідних гарантій забезпечення прав і основоположних свобод людини [2, с. 354–355].

Наріжним каменем усіх чотирьох свобод внутрішнього ринку Європейського Союзу є принцип недискримінації. Даний принцип ґрунтується на статті 12 Договору про ЄС (Ніццького договору), (стаття 18 Лісабонського договору), яка забороняє будь-яку дискримінацію за ознакою національності. Спираючись на дану норму, Суд сформулював загальний принцип права відомий як принцип рівності. При цьому забороні дискримінації за ознакою національності було надано більш широке розуміння, що включає заборону дискримінації за будь-якої підстави. З метою забезпечення свободи руху товарів, осіб, послуг і капіталу визнається неприпустимою як пряма, так і непряма дискримінація. На сьогоднішній день Суд не тільки засуджує будь-яку пряму або непряму дискримінацію, але і йде далі проголошуючи недискримінаційні обмеження суперечать Лісабонському договору в частині регулювання свобод внутрішнього ринку [3, с. 190].

У політиці Європейського Союзу, що регулює рівність та недискримінацію, немає уста-

леної єдиної консенсусної термінології або концепція послідовної множинної та міжгалузевої дискримінації. На законодавчому рівні вперше проблема множинної дискримінації була визнана в пункті 14 (14) Директиви про расову рівність та Директиви щодо рівності зайнятості у 2000 році, де зазначається мета усунення нерівності, а також сприяти рівності чоловіків і жінок, особливо тому, що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації [4, с. 64].

Одночасно із закріпленням вимог щодо посилення механізмів захисту від дискримінації вже до перших актів антидискримінаційного законодавства були включені положення щодо обов'язку держав-членів вжити всіх необхідних заходів для захисту працівників від звільнення роботодавцем в якості реакції на скаргу в рамках підприємства або будь-яких судових та позасудових розглядів, спрямованих на забезпечення дотримання принципу рівного ставлення. (ст. 5 Директиви 75/117/ЕЕС, ст. 7 Директиви 76/207/ЕЕС). Подальше закріплення віктимізації в якості додаткового механізму гарантування дотримання принципу рівності також відбувалось у розрізі впровадження антидискримінаційного законодавства у сфері зайнятості за гендерною ознакою. Так, Директива 86/378, що була прийнята для визначення та конкретизації масштабів та механізмів застосування Директиви 79/7/ЕЕС від 19 грудня 1978 року «Про поступову реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення», також зобов'язує держави-члени прийняти всі необхідні заходи для захисту працівника від звільнення, де це є відповіддю з боку роботодавця на скаргу на рівні підприємства або до установи суду, спрямовану на забезпечення дотримання принципу недискримінації (ст. 11(1) Директиви 86/378). Проте слід зауважити, що даною статтею вводиться механізм захисту від віктимізації лише в разі, якщо таке дискримінаційне поводження було реалізовано у формі звільнення працівника, який поскаржився [5, с. 204].

Зазначене вище дозволяє стверджувати, що галузевий розвиток принципу недискримінації отримав перш за все у трудовому законодавстві, а далі окремі особливості його реалізації були відображені в інших галузях правового регулювання суспільних відносин.

Також на це звертає увагу і Рим О.: у Європейському Союзі найбільш розробленими є механізми реалізації принципу рівності саме у сфері трудового права, де він упроваджується за трьома напрямками, а саме: забезпечення рівності (недискримінації) за ознаками расового, етнічного походження; за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; соціального забезпечення. Аналіз правових актів

з питань рівності працівників дає змогу виділити дві групи заборон дискримінації. Перша охоплює критерії заборони, які стосуються певних особливостей особи. Такі, зокрема, передбачені Директивою Ради 2000/43/ЄС, Директивою Ради 2000/78/ЄС, Директивою Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС і Директивою Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року. Друга група заборон передбачає антидискримінаційний захист осіб, зайнятих у нетипових умовах праці, та поширюється на працівників тимчасових агенцій найму; тих, хто працює неповний робочий день; за строковим трудовим договором або ж дистанційно. Правила цієї групи відрізняються від першої, так як не стосуються особистісних характеристик працівників, а вимагають недискримінації щодо осіб, які уклали трудові договори певного виду [6, с. 86].

Вбачається, що реалізація принципу недискримінації у трудовому законодавстві Європейського Союзу зосереджена на таких напрямках як рівність ставлення, рівність оплати праці та рівність у соціальному забезпеченні жінок та чоловіків.

Особливої уваги заслуговують положення директив Європейського Союзу, які передбачають широкий спектр засобів захисту прав осіб, постраждалих від дискримінації. В якості гарантії практичної реалізації можливостей застосувати ці засоби сформульоване правило заборони віктимізації (ст. 9 Директиви 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р.): держави-члени мають ввести у національне законодавство положення про захист працівників і їх представників від звільнення або іншого погіршення положення, як реакції роботодавця на скаргу про порушення принципу рівності. Зазначене правило не знайшло відображення у національному законодавстві не зважаючи на те, що спроба захисту працівниками своїх прав є найпоширенішою підставою для дискримінації [7, с. 62].

Також принцип недискримінації реалізовано і в інших сферах.

В доктрині права Європейського Союзу сформульовано ряд принципів, що лежать в основі енергетичної політики Союзу. Причому, вони вважаються синонімами принципам енергетичного права Європейського Союзу: – принцип недискримінації, що впливає із загально правового принципу недискримінації і для енергетичної сфери означає, насамперед, заборону дискримінації на енергетичному ринку, заборону на включення дискримінаційних умов у договори про енергопостачання, можливість «доступу третьої сторони» [8, с. 62]. Варто вказати, що обов'язковість принципів ринку природного газу ЄС викладених послідовно в трьох газових директивах підтверджена в тексті самих дирек-

тив: «держави-члени, відповідно до своєї інституційної організації та дотримуючись принципу субсидіарності, слідкують за тим, щоб газові підприємства реалізовували свою діяльність відповідно до принципів цієї Директиви з огляду на досягнення конкурентного, безпечного і стабільного з точки зору довкілля ринку природного газу та не здійснювали дискримінацію між підприємствами в тому, що стосується їх прав та обов'язків» (п. 1 ст. 3 всіх трьох газових директив) [8, с. 63].

У статті 18 Директиви ЄС 2014/24 про публічні закупівлі та про скасування Директиви 2004/18/ЄС, закріплено наступні принципи здійснення процедури закупівлі: публічні замовники повинні однаково і без дискримінації ставитися до суб'єктів господарювання і діяти у прозорий і пропорційний спосіб. Організація закупівлі не повинна бути спрямована на виключення її зі сфери застосування цієї Директиви або штучне звуження конкуренції. Конкуренцію вважають штучно звуженою, коли організація закупівель має на меті неналежне надання переваг певним суб'єктам господарювання або неналежне позбавлення переваг певних суб'єктів господарювання. У ряді інших статей цієї Директиви (статті 22, 29, 30, 31, 40, 43, 46, 56, 58, 65, 68, 80) також зафіксовано основні засоби та принципи протидії дискримінації у публічних закупівлях [9].

Також слід звернути увагу на антидискримінаційні положення статті 9 Загального регламенту захисту даних (GDPR), які застосовуються у різних галузях. Зараз Загальний регламент захисту даних GDPR надає окремий захист деяким «особливим категоріям даних», до яких належать расове чи етнічне походження, генетичні дані, дані про здоров'я або дані про статеве життя чи сексуальну орієнтацію фізичної особи тощо. Обробка цих даних заборонена, якщо не застосовується один із винятків, передбачених у статті 9(2) Загального регламенту захисту даних GDPR фокусуючи увагу на так званому інтересі, який вважається найбільш відповідним для питань взаємозв'язку [10].

Останній приклад демонструє також важливість існування міжгалузевого підходу у реалізації принципу недискримінації у вторинному законодавстві Європейського Союзу.

Висновки. Проведений нами аналіз як актів вторинного законодавства Європейського Союзу, так і наукових джерел, дозволяє нам зробити наступні висновки. Законодавство Європейського Союзу при побудові механізму реалізації принципу недискримінації як одного із основоположних принципів права Союзу зосереджене саме на протидії дискримінації у різних сферах суспільного життя. Більшість правових інструментів, які застосовані у антидискримінаційній політиці

у різних сферах суспільного життя встановлюють стандарти рівного ставлення, що було продемонстровано на галузевих прикладах.

Література

1. Рим О.М. Співвідношення принципів рівності та недискримінації у практиці Суду Європейського Союзу. *Право і суспільство*. 2019. № 4. С. 330–336.
2. Товпеко Я. К. Принцип недискримінації у контексті загальноєвропейських інтеграційних процесів і прав людини. *Альманах права*. 2015. Випуск 6. С. 352–356.
3. Каплюченко Т. В. Внутрішній ринок Європейського Союзу: особливості та українські перспективи. *Форум права*. 2014. № 2. С. 188–195.
4. Грень Н. М. Удосконалення правового регулювання дискримінації за віком відповідно до європейських стандартів. *Конституційно-правовобудівництво на зламі епох: пошуки оптимальних моделей: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (присвяченої 30-тій річниці з дня проголошення незалежності України), м. Ужгород, 23 серпня 2021 р.* 278 с. С. 64–67.
5. Галан В. О. Становлення віктимізації в антидискримінаційному праві Європейського Союзу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. № 5. С. 202–207.
6. Рим О. М. Принцип рівності в трудовому праві Європейського Союзу. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2019. Випуск 30 (69). С. 81–88.
7. Гуменюк І. О. Інститут заборони дискримінації в соціальному законодавстві ЄС: досвід для України. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 60–64.
8. Ахметов Р. Р. Особливості правового регулювання енергетичних відносин в ЄС. *Журнал східноєвропейського права*. 2016. № 32. С. 58–66.
9. Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>
10. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) URL: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>

Анотація

Ткаченко В. В. Реалізація принципу недискримінації у вторинному законодавстві ЄС. – Стаття.

Проведене дослідження присвячене питанням реалізації принципу недискримінації у вторинному законодавстві Європейського Союзу, зокрема визначенню окремих його особливостей на прикладах положень актів галузевого правового регулювання суспільних відносин. Автор звертає увагу, що питання протидії дискримінації є одними із найважливіших у сучасному світі та боротьба із дискримінацією стала проблемою глобального характеру, якою займаються як міжнародні інституції, які займаються захистом прав людини, демократії та верховенства права, так і національні органи. Європейський союз має доволі великий досвід боротьби із дискримінацією, який, без сумніву, є досить цікавим для дослідження. Осно-

положні принципи протидії дискримінації закріплені на рівні установчих договорів Європейського Союзу, та своє продовження та деталізацію отримують у дже-релах вторинного законодавства.

На прикладі норм трудового та енергетичного та законодавства про публічні закупівлі, було продемонстровано яким чином закріплено принцип недискримінації в окремих сферах суспільного життя та економіки. Визначено, що реалізація принципу недискримінації у трудовому законодавстві Європейського Союзу зосереджена на таких напрямках як рівність ставлення, рівність оплати праці та рівність у соціальному забезпеченні жінок та чоловіків.

Автором статті було акцентовано увагу на існуванні міжгалузевого підходу у реалізації принципу недискримінації на рівні вторинного законодавства Європейського Союзу на прикладі положень Загального регламенту захисту даних (GDPR).

Зроблено висновки, що законодавство Європейського Союзу при побудові механізму реалізації принципу недискримінації як одного із основоположних принципів права Союзу зосереджене саме на протидії дискримінації у різних сферах суспільного життя. Більшість правових інструментів, які застосовані у антидискримінаційній політиці в різних сферах суспільного життя встановлюють стандарти рівного ставлення, що було продемонстровано на галузевих прикладах.

Ключові слова: дискримінація, віктимізація, принцип недискримінації, вторинне законодавство, правове регулювання.

Summary

Tkachenko V. V. Implementation of the non-discrimination principle in the EU secondary legislation.
– Article.

The conducted research is devoted to the implementation of the principle of non-discrimination in the secondary legislation of the European Union, in particular to the determination of its specific features on the examples of sectoral legal regulation acts

provisions of social relations. The author paid attention to the fact that the issue of combating discrimination is one of the most important in the modern world, and the fight against discrimination has become a problem of a global nature, which is dealt with both by international institutions that are engaged in the protection of human rights, democracy and the rule of law, and by national bodies. The European Union has a rather large experience of combating discrimination, which is, without a doubt, quite interesting to study. The fundamental principles of anti-discrimination are fixed at the level of the founding treaties of the European Union, and are continued and detailed in the sources of secondary legislation.

Using the example of labor and energy norms and legislation on public procurement, it was demonstrated how the non-discrimination principle is established in certain spheres of public life and economy. It was determined that the implementation of the non-discrimination principle in the labor legislation of the European Union is focused on such areas as equality of treatment, equality of pay and equality in social security for women and men.

The author of the article focused on the existence of an interdisciplinary approach in the implementation of the principle of non-discrimination at the level of secondary legislation of the European Union, using the provisions of the General Data Protection Regulation (GDPR) as an example.

It was concluded that the legislation of the European Union, when building a mechanism for the implementation of the non-discrimination principle as one of the fundamental principles of the Union law, is focused precisely on countering discrimination in various spheres of public life. Most of the legal instruments that are applied in anti-discrimination policy in various spheres of public life establish the standards of equal treatment, which was demonstrated on industry examples.

Key words: discrimination, victimization, non-discrimination principle, secondary legislation, legal regulation.