

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЕВРОСОЮЗА

В статье рассмотрены вопросы в части проблематики действия норм наднационального трудового права ЕС на права и обязанности частных лиц, а именно сторон трудового отношения – работника и работодателя. Путем анализа многочисленной практики Суда ЕС в статье нашли свое отражение пять специфических особенностей непосредственного действия норм трудового права ЕС на трудовые отношения, в рамках которых Суд ЕС пытался сохранить баланс между сохранением правовой определенности и обеспечением защиты слабой стороны. При этом делается вывод, что обеспечение принципа правовой определенности в практике Суда ЕС фактически носит безусловный характер.

Граждане государств-членов Европейского Союза (далее – ЕС) в некоторых случаях непосредственно могут наделяться преимуществами права ЕС в том случае, если право ЕС предоставляет им большие гарантии, чем это предусмотрено нормами национального права. Что касается трудового правоотношения, то его ядро всегда составляют основные акторы – работник и работодатель. Наделяя субъективным правом работника, мы невольно нарушаем прав и интересы работодателя, поскольку субъективным правам работника противостоят прямые обязанности работодателя. Внезапное признание прямого действия за нормами трудового права ЕС создаст на стороне работодателя абсолютно непредсказуемые негативные последствия, которые могут поставить под угрозу все существование бизнеса.

Европейский суд справедливости (далее - Суд ЕС) неоднократно выводил правило, согласно которому директива (правовой акт институтов ЕС, который непосредственно возлагает обязанности на государство-член ЕС, но никогда не обращен непосредственно к частным лицам) может иметь лишь вертикальное прямое действие, т.е. действует в отношениях, в которых одной стороной выступает частное лицо, с другой – государство и его органы или институты [1].

Горизонтальное прямое действие, напротив, предполагает действие в отношениях, в которых обе стороны являются частными лицами.

Невозможность горизонтального прямого действия директив обычно сводят к тому, что директивы направлены на побуждение государств к приведению национального законодательства в соответствии с европейским через выгоду имущественного характера, которую частные лица вправе требовать от государств благодаря праву ЕС. Право ЕС не может причинять частным лицам ущерб. И право ЕС таким образом дифференцирует фигуру работодателя: относится ли он к нарушившему свою обязанность государству-члену или нет. Таким образом, может иметь место несправедливая ситуация, когда работник, работодателем которого выступает государство в лице его представительств, органов, учреждений, может обратиться в суд, ссылаясь на прямое действие директивы, а работник, работодателем которого является частное предприятие, такого права не имеет, поскольку отношения между ними по логике европейского законодателя горизонтальные [2].

Для того, чтобы устранить такого рода последствия, Суд ЕС выработал пять подходов:

1) Суд ЕС расширил понятие государства и его органов

В 1989 году в Суде ЕС снова рассматривалось дело по той же фабуле, что в деле «Маршалл и Дюк» [3] гражданка Великобритании Фостер оспаривала общую политику Британской газовой компании по увольнению сотрудников при достижении ими пенсионного возраста. Предмет спора ограничивался лишь вопросом о том, является ли Британская газовая компания частным лицом или государственным образованием. Суд вывел три условия признания организации государственным институтом: 1. Деятельность организации должна обеспечивать публичные интересы государства и проводиться согласно его указаниям; 2. Эта деятельность должна быть подконтрольна государству; 3. Организация должна обладать специальными полномочиями по предоставлению публичных услуг. Эти три условия впоследствии назвали «критерием Фостер». Суд не описал ни что следует подразумевать под публичными интересами, ни уточнил критерий подконтрольности государству, тем более не уточнил те самые «специальные полномочия», которыми должно обладать юридическое лицо.

2) Суд обязал национальные суды при применении норм трудового права учитывать все право ЕС и цели его принятия

Суд возложил обязанность на национальные суды интерпретировать национальное трудовое право в соответствии со всем правом ЕС независимо от того, обладают ли рассматриваемые положения трудового права ЕС прямым действием. При этом национальное трудовое право надлежит применять не только с учетом конкретных положений, но и с учетом всего права ЕС и целями европейского законодателя, преследуемыми им при разработке права ЕС [4]. Национальные суды всегда обязаны толковать свое право в соответствии в соответствии с основными принципами ЕС, один из которых – принцип запрета дискриминации [5].

3) Любое частное лицо в споре против такого же частного лица может ссылаться на директиву ЕС в целях подтверждения факта нарушения государством своей обязанности по ее имплементации в той или иной форме.

Такое положение многие зарубежные исследователи называют «восполнением пробела горизонтального прямого действия директивы». Отсылка такого рода не является защитой субъективного права, поскольку субъективным правом такая директива, не обладающая прямым действием, не наделяет. Однако положения директивы могут использоваться в качестве построения фактического базиса для доказывания правонарушения со стороны государства-члена.

4) Суд ЕС признает за заявителями право по обращению с требованиями к государству, удовлетворение которых может повлиять на права третьих лиц, не вступающих в вертикальные правоотношения между заявителем и государством, так называемый горизонтальное прямое действие по принципу «треугольника».

В своем решении по делу C-201/02 «Wells» [6], Суд ЕС впервые постановил, что «неблагоприятные последствия для третьего лица, если такие последствия определены, не могут служить основанием для отказа в защите прав частного лица, ссылающегося на положения директивы в иске против государства-члена». Заявителю было разрешено ссылаться на положения директивы в целях обязывания государственных органов в проведении оценки воздействия на окружающую среду по условиям, предусмотренным в директиве, которая может выразиться во временной или постоянной (в зависимости от оценки воздействия на окружающую среду) приостановке производства работ на карьере, находящемся в непосредственной близости с жилым домом заявителя, и, соответственно, может повлиять на трудовые права работников, занятых на карьере. Соединенное Королевство, в свою очередь, настаивало на том, что такой способ позволения частному лицу через иск к государству ограничения права другого частного лица будет своего рода «инверсивным прямым действием», что противоречит всей доктрине прямого действия. Суд, в свою очередь, отверг этот аргумент, сославшись на то, что возможное приостановление деятельности добывающей компании будет лишь одним из последствий несвоевременно произведенной оценки воздействия на окружающую среду.

5) Суд указал два возможных случая горизонтального прямого действия

Суд ЕС за всю свою практику выработал два основных исключения, при которых директивы могут производить горизонтальное прямое действие. Первое исключение западные исследователи называют «процедурным горизонтальным прямым действием», второе – горизонтальное прямое действие, основанное на основных принципах права ЕС.

Процедурное горизонтальное прямое действие как исключение во всей концепции прямого действия приводится Судом в решении по делу C-443/98 «Unilever Italia SpA v Central Food SpA» [7]. Принцип невозможности горизонтального прямого действия директив не действует в тех случаях, когда национальные законы принимаются в противоречие процедурной нормы, что ведет к существенным процедурным нарушениям. Естественно, что частное лицо, понесшее убытки, в любом случае имеет право требовать их возмещения у Итальянской республики.

Второе исключение призвано обеспечивать гарантию полной реализации принципа запрета дискриминации по возрасту (Директива 2000/78 [8]).

В деле C-144/04 «Werner Mangold v Rüdiger Helm» [9] 56-летний гражданин Германии Мангольд заключил срочный трудовой договор на полгода с Рюдигером Гельмом, практикующим немецким юристом. Установление такого срока действия трудового договора допускалось немецким правом, которое в целях трудоустройства лиц старше 52 лет разрешало заключать срочные трудовые договоры с ними на 6 месяцев. Через несколько недель после трудоустройства Мангольд обратился в немецкий суд по трудовым спорам (Arbeitsgericht) к своему работодателю со ссылками на Директивы, которые запрещали какую-либо дискриминацию, в том числе по возрасту. Но к моменту

рассмотрения дела срок трансформации Директив, на которые ссылался истец, еще не истек.

Суд постановил, что такой основной принцип ЕС, как принцип запрета дискриминации, отражен в преамбуле директив и в различных международно-правовых актах, в том числе конституционных традициях, общих для всех государств-членов, позволяет истцу требовать признания недействительным немецкого закона, поскольку он вопреки тому, что предыдущий работник у того же работодателя работал по бессрочному договору, позволял заключать срочные трудовые договоры с работниками по достижении 52 лет. Суд ЕС решил, что соблюдение общего принципа равенства не должно ставиться в зависимость от трансформационного периода. Тем не менее, по этому делу Суд ни разу не упомянул про горизонтальное прямое действие; все его аргументы касались «основополагающего» принципа права ЕС, которые недопустимо нарушать.

В другом деле C-555/07 «Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG»^{1[1]} Истица с 18 лет работала у Ответчика, пока последний ее не уволил после 10 лет работы в 2006 году. Работница обжаловала свое увольнение на том основании, что срок уведомления не соответствовал Директиве 2000/78. По немецкому праву в учет для исчисления срока уведомления берется все время работы после 25 лет. Суд постановил, что принцип запрета дискриминации по возрасту, изложенный в Директиве 2000/78, противоречит обжалуемому немецкому закону.

Суд постановил, что Директива 2000/78 скорее объясняет, но не устанавливает принцип равенства в трудовых отношениях, и что принцип запрета дискриминации по возрасту относится к основным принципам права ЕС в той части, в которой он предполагает специальное применение общего принципа равенства.

Из изложенного следует один очень важный вывод: Суд ЕС выработал презумпцию существенности частного интереса, заключающегося в требовании обеспечения запрета дискриминации. Такая презумпция избавляет каждый раз от взвешивания интересов и установления целей осуществления субъективных прав. Соответственно, норма трудового права ЕС, принятая в развитие запрета дискриминации в трудовых отношениях, будет иметь прямое действие, то есть наделять субъективными правами частных лиц вне зависимости от иных условий.

Исходя из указанных примеров можно усмотреть объединение нескольких правовых систем (континентальной и общего права), а также совершенно разных концепций субъективного права: немецкой категории императивов Августа Тона, которая предполагает защиту права в качестве существенного элемента и англо-саксонской концепции Джозефа Раза.

Список использованной литературы

1. Case C-91/92 «Faccini Dori» ECLI:EU:C:1994:292.

1[1] Case C-555/07 “Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG” ECLI:EU:C:2010:21.

2. См. например: Case C-152/84 «Marshall» ECLI:EU:C:1986:84.
3. Case C-188/89 «Foster and Others v British Gas plc» ECLI:EU:C:1990:313.
4. Case C-79/83 «Harz» ECLI:EU:C:1984:155; Case C-106/89 «Marleasing» ECLI:EU:C:1990:395; Case C-334/92 «Wagner Miret v Fondo de Garantia Salarial» ECLI:EU:C:1993:945; Case C-14/83 «Von Colson and Kamann» ECLI:EU:C:1984:153. Case C-212/04 «Adeneler» ECLI:EU:C:2006:443.
Case C-246/06 «Velasco» ECLI:EU:C:2008:19. Joined cases C-397/01 to C-403/01 «Pfeiffer» ECLI:EU:C:2004:584.
5. Case C-246/06 «Velasco» ECLI:EU:C:2008:19.
6. Case C-201/02 «Wells» ECLI:EU:C:2004:12.
7. Case C-443/98 «Unilever Italia SpA v Central Food SpA» ECLI:EU:C:2000:496.
8. Council Directive 2000/78/EC of 27.11.2000 // OJEU L 303, 02.12.2000. P. 16-22.
9. Case C-144/04 «Werner Mangold v Rüdiger Helm» ECLI:EU:C:2005:709.