Программа Европейского Союза Europe Aid для Российской Федерации

Трудовое и социальное право Европейского Союза:

документы и материалы

European Union Labour and Social Law:

Documents and Materials

ibf International Consulting
Your Partner for Sustainable Results

IBF International Consulting
72, Avenue de Tervueren
B-1040, Brussels

This project is funded
by the European Union

ibf International Consulting
Your Partner for Sustainable Results

A project implemented
by IBF

Программа Европейского Союза Europe Aid для Российской Федерации

Трудовое и социальное право Европейского Союза:

документы и материалы

European Union Labour and Social Law:

Documents and Materials

Москва
Издательство
«ПРАВА ЧЕЛОВЕКА»
2005

УДК 34
ББК 67.405
К 31

К 31 Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: «Права человека», 2005. – 98 с.

Данная книга издана в рамках Проекта Европейского Союза «Трудовое законодательство и арбитраж», основными целями которого являются дальнейшее развитие трудового законодательства РФ о трудовых спорах и социальном партнерстве, разработка концепции по до- и внесудебному урегулированию трудовых споров, учреждение в пилотных регионах центров социального партнерства и трудовых арбитражей.

Цель издания – ознакомить российскую общественность с правовым регулированием трудовых и связанных с ними отношений в Европейском Союзе.

Книга содержит анализ важнейших регламентов и директив ЕС. Переводы указанных актов на русский язык организованы данным Проектом Европейского Союза и приложены отдельно на CD-ROM.

Книга адресована специалистам в области трудового права РФ, а также всем заинтересованным лицам.

ББК 67.405

Данная книга опубликована при финансовой поддержке Европейского Союза. Содержание публикации является предметом ответственности авторов и не отражает точку зрения Европейского Союза. Перевод русской версии книги на английский язык был подготовлен Асей Голобородко, переводчиком Проекта. Перевод актов ЕС выполнен коллективом авторов, включая экспертов и переводчика Проекта, а также членов кафедры права Европейского Союза Московской государственной юридической академии.

ISBN 5-7712-0319-X

© Европейское Сообщество, 2005

При воспроизведении ссылка на источник обязательна.

Трудовое и социальное право Европейского Союза:
документы и материалы 4

European Union Labour and Social Law:
Documents and Materials 51

Содержание

Введение **7**
Глава I. Общие начала трудового и социального права Европейского Союза 10
Глава II. Принцип равенства в трудовом и социальном праве Европейского Союза 19
Глава III. Свобода передвижения работников 27
Глава IV. Рабочее время и время отдыха 35
Глава V. Охрана труда 38
Глава VI. Защита работников в случае банкротства или смены собственника предприятия 41
Глава VII. Трудовые отношения и производственная демократия 44
Глава VIII. Защита прав работников в случае массовых увольнений 47

Приложения (даны на компакт-диске)

1. Хартия Европейского Союза об основных правах (перевод Забрамной Е.Ю.)
2. Директива 2000/78/ЕС Совета от 27.11.2000 «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда» (перевод Четверикова А.О.)
3. Директива Совета 75/117/ЕЭС от 10.02.75 «О сближении законодательства государств-членов относительно применения принципа равной оплаты труда мужчин и женщин» (перевод Калиниченко П.А.)
4. Директива Европарламента и Совета 2002/73/ЕС от 23.09.2002, изменяющая Директиву Совета 76/207/ЕЭС «Об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда» (перевод Калиниченко П.А.)
5. Директива Совета 76/207/ЕЭС от 09.02.76 «Об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда» (перевод Калиниченко П.А.)
6. Директива Совета 79/7/ЕЭС от 19.12.79 «О поступательной имплементации принципа равенства мужчин и женщин в сфере социальной защиты» (перевод Калиниченко П.А.)

7. Директива 2003/86/ЕС Совета от 22.09.2003 «О праве на семейное воссоединение» (перевод Четверикова А.О.)
8. Директива 2003/109/ЕС Совета от 25.11.2003 «О статусе граждан третьих стран, проживающих на долгосрочной основе» (перевод Четверикова А.О.)
9. Регламент (ЕЭС) № 1251/70 Комиссии от 29.06.70 «О праве работников оставаться на территории государства-члена после осуществления там трудовой деятельности» (перевод Четверикова А.О.)
10. Директива Совета 77/486/ЕЭС от 25.07.77 «Об образовании детей работников-мигрантов» (перевод Калиниченко П.А.)
11. Директива 68/360/ЕЭС Совета от 15.10.68 «Об упразднении ограничений на перемещение и проживание внутри Сообщества работников государств-членов и их семей» (перевод Четверикова А.О.)
12. Директива 64/221/ЕЭС Совета от 25.02.64 «О координации специальных мер по отношению к иностранцам в области перемещения и проживания, оправданных по соображениям общественного порядка, общественной безопасности и общественного здравоохранения» (перевод Четверикова А.О.)
13. Регламент (ЕЭС) № 1612/68 Совета от 15.10.68 «О свободном передвижении работников внутри Сообщества» (перевод Четверикова А.О.)
14. Директива Совета 93/96/ЕЭС от 29.10.93 «О праве студентов на проживание» (перевод Калиниченко П.А.)
15. Директива 2003/88/ЕС Европейского Парламента и Совета от 04.11.2003 «О некоторых аспектах организации рабочего времени» (перевод Четверикова А.О.)
16. Директива Совета 89/391/ЕЭС от 12.06.89 «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья работников» (перевод Калиниченко П.А.)
17. Директива Совета 92/85/ЕЭС от 19.10.92 «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья беременных работниц, а также недавно родивших и кормящих работниц» (десятая отдельная Директива в значении статьи 16(1) Директивы 89/391/ЕЭС) (перевод Калиниченко П.А.)
18. Поправки (Корригендум) к Директиве Совета 89/654/ЕЭС от 30.11.89 «Относительно минимальных требований к обеспечению безопасности и гигиены на рабочем месте» (первая отдельная Директива в рамках толкования статьи 16(1) Директивы 89/391/ЕЭС) (перевод Кашкина Ю.С.)
19. Директива Совета 91/383/ЕЭС от 25.06.91, дополняющая меры, направленные на усиление охраны труда работников, вступивших в трудовые отношения на определенный срок, а также временных работников (перевод Голобородко А.Г.)

20. Директива Совета 77/187/ЕЭС от 14.02.77 «По приведению в соответствие законов государств-членов ЕС по вопросам защиты прав работников при передаче предприятия или части предприятия» (перевод Голобородко А.Г.)
21. Директива Европейского Парламента и Совета 2002/74/ЕС от 23.09.2002, изменяющая Директиву Совета 80/987/ЕЭС «О сближении законодательства государств-членов, относящегося к защите работников в случае банкротства работодателя» (перевод Калиниченко П.А.)
22. Директива Совета 2001/23/ЕС от 12.03.2001 «О сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса» (перевод Калиниченко П.А.)
23. Директива Совета 80/987/ЕЭС от 20.10.80 «О сближении законодательства государств-членов, относящегося к защите работников в случае банкротства работодателя» (перевод Калиниченко П.А.)
24. Директива 94/45/ЕС Совета от 22.09.94 «Об учреждении на предприятиях и группах предприятий, действующих в масштабе Сообщества, Европейского комитета предприятия или процедуры в целях информирования работников и проведения с ними консультаций» (перевод Четверикова А.О.)
25. Директива Совета 91/533/ЕЭС от 14.10.91 «Об обязанности работодателя информировать работников об условиях, применимых к трудовому договору или трудовым отношениям» (перевод Четверикова А.О.)
26. Директива 2001/86/ЕС Совета от 08.10.2001 «О дополнении статуса европейского акционерного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению» (перевод Четверикова А.О.)
27. Директива Европейского Парламента и Совета от 11.03.2002 №2002/14/ЕС «Об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском Сообществе» (перевод Кашкина Ю.С.)
28. Директива 2003/72/ЕС Совета от 22.07.2003 «О дополнении статуса европейского кооперативного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению» (перевод Четверикова А.О.)
29. Директива 98/59/ЕС Совета от 20.07.98 «О сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращениям штатов» (перевод Четверикова А.О.)

Введение

Европейский Союз представляет собой одно из наиболее динамично развивающихся общественных явлений современного мира. Из некогда международной региональной экономической организации он превратился в крупнейшее и наиболее развитое международное интеграционное наднациональное государственноподобное образование. Оно имеет совокупную территорию около 5 млн кв. км, единую границу, единый внутренний ранок, единое европейское гражданство для почти полумиллиардного населения, весь набор органов исполнительной, законодательной, судебной и контрольной властей, собственную Конституцию, обстоятельно разработанное законодательство, обязательное для государств-членов и т. д.

Меняется роль Европейского Союза в глобальной расстановке сил. Он превратился в признанную «сверхдержаву», с которой нельзя не считаться.

Со вступлением в Союз еще 10 государств-членов в мае 2004 года число его участников достигло 25. В ЕС вошли не только бывшие союзники СССР по социалистическому лагерю и участники Совета Экономической Взаимопомощи, но и некоторые бывшие республики Советского Союза. Еще ряд из них планирует вступить в Европейский Союз в будущем. Таким образом, ЕС имеет все более расширяющуюся границу с Россией, что делает наши взаимоотношения более разносторонними, а взаимодействие – жизненно необходимым.

Экономики Российской Федерации и Европейского Союза взаимно дополняют друг друга, культуры народов также близки, а многовековая общность исторического развития, безусловно, только способствует развитию взаимовыгодного сотрудничества. Такое сотрудничество, однако, невозможно без юридического регулирования и знания основ права друг друга.

Для российских партнеров особенно важно изучить те сферы правового регулирования, которые лучше развиты у наших европейских соседей и могут быть с успехом использованы не только для взаимного сотрудничества, но и для развития и совершенствования собственного законодательства. Общепризнан высокий уро-

вень социального и трудового законодательства Европейского Союза. Россия, в ст. 7 Конституции 1993 г. провозгласившая себя социальным государством, в котором охраняется труд и обеспечиваются гарантии социальной защиты, чрезвычайно заинтересована в обогащении этой сферы своего законодательства и сотрудничестве с ЕС в этой области права.

Видение и использование права Европейского Союза в России очень динамично меняется. Если еще совсем недавно российскому юристу-практику можно было обойтись без знания европейского права, то сейчас основы его стали составной частью юридической грамотности и преподаются в вузах. Продолжение даже просто торговых отношений с традиционными торговыми партнерами в странах Центральной и Восточной Европы, республиках Прибалтики, а также на Кипре, где влияние российского капитала общеизвестно, сегодня, когда эти страны вошли в ЕС, уже должно строиться на основе норм и стандартов права Европейского Союза. Чтобы не потерять выгодных и надежных партнеров, отношения с которыми складывались порою не один десяток лет, россияне должны знать уже и эти нормы и стандарты. Приобретать такие знания лучше до, чем после того, как происходят подобные события, ибо «догоняющее развитие» опасно превращением в привычку.

Поэтому практический интерес российских юристов от общего представления и институционного права Европейского Союза быстро распространился на право единого рынка и переходит к конкретным отраслям права ЕС. В ходе практического взаимодействия появится больше конкретных споров, для решения которых с неизбежностью потребуется и обращение к решениям Суда Европейских сообществ, – а следовательно, это освоение еще одного, сложнейшего, пласта знаний.

Соглашения между РФ и ЕС имеют большое значение для развития российского права. Их обычно отличает подробная проработка процесса реализации, ответственности сторон и контроля за исполнением. Многие договоры России и Европейского Союза нетипичны для российской стороны. Их особенностью является то, что России предписывается осуществление весьма серьезных внутригосударственных мероприятий в качестве условий выполнения договорных обязательств. Так, в соответствии с Соглашением о партнерстве и сотрудничестве 1994 г. (далее – СПС) Россия должна в короткий срок осуществить целый комплекс серьезных внутригосударственных правовых реформ. Такие соглашения одновременно служат своеобразной подготовкой к еще более крупномасштабным

реформам, связанным с предстоящим вступлением России во Всемирную торговую организацию.

Обязательными условиями партнерства и сотрудничества, предусмотренными в договоре между двумя сторонами, являются сближение и гармонизация законодательства РФ и ЕС. Для России в соответствии со ст. 55 СПС императивом стало совершенствование законодательства с целью «постепенного достижения совместимости своего законодательства с законодательством Сообщества» и, в частности, в сфере охраны труда наряду с другими 14 первоначальными областями гармонизации законодательства.

В целях содействия развитию трудового законодательства и арбитража в России, сближения его с европейскими стандартами настоящий Проект Европейского Союза «Трудовое законодательство и арбитраж» провел большую работу по отбору, анализу и классификации законодательства Европейского Союза в области трудового права, а также переводу основополагающих документов с необходимыми комментариями. Бесценным для реализации этих задач оказалось плодотворное сотрудничество с кафедрой права Европейского Союза Московской государственной юридической академии.

Вместе со вступительной статьей специалистов получилась весьма содержательная книга, имеющая многоцелевой характер. Этот сборник документов с комментариями полезен для преподавателей, студентов и аспирантов, изучающих право Европейского Союза или специализирующихся в области трудового права. Он полезен практикующим юристам, необходим деловым людям, имеющим бизнес в странах ЕС. Большой интерес эта книга представляет для законодателей России и стран СНГ, а также всех тех, кто интересуется Европейским правом.

От души хочется поблагодарить всех участников Проекта Европейского Союза «Трудовое законодательство и арбитраж», без участия которых эта книга не вышла бы в свет, и пожелать читателям извлечь из нее как можно больше пользы, на которую мы так рассчитываем.

Генрих Хёльцлер,
руководитель Проекта ТАСИС
«Трудовое законодательство и арбитраж»

I. Общие начала трудового и социального права Европейского Союза

Термин «социальный» можно рассматривать в двух контекстах. В первом – как синоним слова «общественный», т.е. обозначающий любое явление или процесс, протекающий в отношениях между людьми, другими субъектами общественных взаимосвязей (государство, предприятия, общественные организации и др.). В другом, узком смысле, социальная сфера включает не всю общественную жизнь, а лишь особую систему отношений по распределению общественного богатства между различными классами и социальными группами населения. Именно в последнем значении данное слово входит в понятия «социальное государство», «социальное обеспечение», «социальная защита», «социальная рыночная экономика», «социализация» функций государства и др.

Концепция социального государства пришла на смену господствовавшей на начальных этапах развития рыночной экономики доктрины «laissez-faire», или «государства-ночного сторожа», пассивно наблюдающего за процессами в общественно-экономической жизни. Социальное государство, напротив, стремится обеспечить справедливость в распределении общественного богатства, создать условия для достойной жизни всех граждан независимо от социального положения, способности к труду, профессии, пола, возраста и т.д. Меры, направленные на достижение этих целей, получают нормативное закрепление в законодательных актах, являющихся источниками отраслей социального права – трудового права и права социального обеспечения.

В странах Европейского Союза в настоящее время существует наиболее развитая в современном мире система социального обеспечения, основы которой были заложены еще в первой половине XX в. Пионером в этой области считается Германия, в которой первые законодательные акты, охраняющие социальные и трудовые права работников, были приняты еще в 70-е гг. позапрошлого столетия, в период правления Канцлера Отто фон Бисмарка.

С другой стороны, как и в любой другой области деятельности, всегда остаются возможности для ее улучшения, усовершенствования; применительно к социальной политике – повышения уровня жизни и социальной защищенности граждан. Поэтому, учреждая в 1957 г. Европейское экономическое сообщество[1], государства-члены закрепили в Договоре общее согласие «содействовать улучшению условий труда и жизненных стандартов работников». Эти перспективы, которые связывались в первую очередь с процессами экономической интеграции стран Сообщества, должны вытекать из создания и «функционирования общего рынка, который будет способствовать гармонизации социальных систем» (ст. 136). Однако гармонизация социальных систем не может автоматически стать результатом мероприятий, осуществляемых только в хозяйственной сфере. Наряду с экономическими мерами нужна совместная работа по регулированию социальной сферы, координация которой была поручена Сообществу.

Таким образом, вместе с общей политикой по регулированию различных аспектов экономической деятельности одним из составных элементов компетенции ЕС стали «политика обеспечения занятости» и «политика в социальной сфере» (п.п. i, j пар. 1 ст. 3 Договора о ЕС).

Необходимость проведения в ЕС скоординированной политики в социальной сфере (социальной политики) является следствием двух взаимосвязанных причин.

Во-первых, она обусловлена социальными целями общего рынка и всех направлений деятельности ЕС, которое «*имеет своей задачей ... содействовать повсеместно в Сообществе ... достижению высокого уровня занятости и социальной защиты, равноправию мужчин и женщин ... повышению жизненного уровня и качества жизни*» (ст. 2 Договора о ЕС).

Во-вторых, уже на первых этапах строительства общего рынка оказалось, что реализация его принципов, прежде всего принципа свободного передвижения работников, приводит к возникновению проблемы «*социального демпинга*»: рабочая сила как фактор производства, обладая возможностью беспрепятственного перемещения в рамках Сообщества, будет направляться прежде всего в те страны, где выше уровень социальной защиты. Это порождает, в свою очередь, множество новых проблем: повышение нагрузки на бюджет принимающей страны и др. С другой стороны, предприниматели, опираясь на принципы свободы учреждения и движения капиталов в рамках ЕС, будут стремиться осуществлять инвестиции в тех частях Сообщества, где цена рабочей силы минимальна[2]. Предприни-

маемые институтами ЕС усилия по гармонизации условий труда и социального обеспечения применительно к отдельным аспектам данной проблемы (например, гарантии семьям работников-мигрантов) лишь частично способствуют ее решению.

Здесь, как и во многих других направлениях интеграции стран Европейского Союза, во всей полноте проявляется «эффект перелива» – интеграция в одной из областей общественной жизни (экономической) приводит к необходимости распространения ее и на другие сферы: внешнюю политику, оборону, борьбу с преступностью и т.д. Формирование полноценного общего рынка, экономического и валютного союза невозможно без создания социального союза государств-членов ЕС. Комплексное проведение мероприятий в социальной сфере прежде всего применимо к установлению и повышению единых, распространяющих действие на всю территорию Сообщества прав человека в трудовых отношениях, прав на пенсии, пособия по безработице, а также другие формы социального обеспечения и составляет задачу социальной политики ЕС.

Вообще, интеграция выступает в качестве своего рода центральной идеи существования Европейского Сообщества и Европейского Союза. В праве она получает отражение в виде преобразования национальных законодательных стандартов и норм 25 государств-членов на европейском уровне путем их сближения (гармонизации) или приведения к единообразию (унификации).

За прошедшие десятилетия реализации компетенции Европейского Сообщества и Союза в области социальной политики в качестве результата такой деятельности сложилась устойчивая, целостная и обладающая автономностью функционирования отрасль права Европейского Союза – трудовое право Европейского Союза, или европейское трудовое право. **Трудовое право Европейского Союза** можно определить *как совокупность норм права Европейского Союза, регулирующих трудовые отношения работников с работодателями и другие тесно с ними связанные отношения и устанавливающих права и обязанности по труду путем гармонизации и унификации норм национального законодательства государств-членов*.

Правовой основой проводимой ЕС социальной политики, как и политики общего характера, являются положения соответствующих разделов и глав части 3 Учредительного договора «Политика Сообщества», устанавливающие предмет и методы (инструменты), с помощью которых институты ЕС оказывают воздействие на общественные отношения и процессы в той или иной сфере ведения ЕС (уполномочивающие статьи).

В сфере социальной политики источником полномочий ЕС служат разд. VIII «Занятость», две главы разд. XI ч. 3 Договора о ЕС – гл. 1 «Социальные положения» и гл. 2 «Европейский Социальный Фонд», а также положения о свободном передвижении работников, содержащиеся в гл. 1 разд. III ч. 3 Договора о ЕС.

Важную роль при проведении общей социальной политики ЕС играют несколько документов, посвященных социальным правам личности:

– Хартия Европейского Союза об основных правах 2000 г.;
– Европейская социальная хартия, подписанная под эгидой Совета Европы в 1961 г. и пересмотренная в 1996 г.;
– Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г.

Большое историческое значение для становления социальной политики Сообщества имело Соглашение о социальной политике 1992 г. В связи с переходом на новый «виток» интеграции, открывавшийся с заключением Маастрихтского договора, страны ЕС договорились о необходимости расширения полномочий институтов ЕС в социальной сфере. Однако полному включению соответствующих дополнений в положения Договора о ЕС препятствовала позиция Великобритании по данному вопросу. Правительство консерваторов категорически возражало против «социализации» ЕС и заблокировало принятие необходимых поправок в социальные положения Учредительного договора.

Остальным государствам-членам все же удалось достичь поставленной цели с помощью компромиссного варианта: заключения отдельного документа – Соглашения о социальной политике, в качестве приложения к Маастрихтскому договору. К концу 1990-х годов позиция Соединенного Королевства по вопросу участия в социальной политике Сообщества значительно смягчилась (не последнюю роль в этом сыграл приход к власти правительства лейбористов). Амстердамский договор 1997 г. инкорпорировал в соответствующие статьи Договора о ЕС все основные положения Соглашения о социальной политике. Само Соглашение 1992 г. утратило силу.

Целями социальной политики Европейского Сообщества согласно пар. 1 ст. 136 Договора, учреждающего ЕС, являются: «содействие занятости, улучшение условий жизни и труда с тем, чтобы сделать возможной их гармонизацию, сохраняя при этом все достижения, а также содействие надлежащей социальной защите, диалогу между предпринимателями и трудящимися, развитие челове-

ческих ресурсов ради долговременного обеспечения высокого уровня занятости и борьбы с обездоленностью».

Социальная сфера является предметом совместного ведения Европейского Сообщества и государств-членов. Сообщество поддерживает и дополняет действия государств-членов в следующих областях:

– улучшение производственной среды в целях охраны здоровья и обеспечения безопасности работников;
– условия труда;
– информирование и консультирование работников;
– интеграция лиц, исключенных из рынка труда;
– равенство мужчин и женщин в отношении возможностей на рынке труда и обращения с ними на работе.

Среди них приоритетными областями в соответствии с пар. 3 ст. 137 Учредительного договора являются: социальное обеспечение и социальная защита работников, защита работников после прекращения действия трудовых договоров с ними; представительство и коллективная защита интересов работников и предпринимателей, включая их право на совместное принятие решений, условия найма и труда граждан третьих стран, легально проживающих на территории Сообщества, финансовые взносы для содействия занятости и созданию рабочих мест.

Ниццкий договор 2001 г. дополнил рассмотренный выше круг вопросов, включив в их число борьбу с обездоленностью и модернизацию систем социальной защиты и, одновременно, исключив из данного перечня вопросы финансовых взносов для содействия занятости и создания рабочих мест.

Европейское Сообщество также поощряет сотрудничество между государствами-членами и содействует координации их действий во всех областях социальной политики, и особенно в следующих вопросах:

– занятость;
– трудовое законодательство и условия труда;
– базовое и последующее профессиональное обучение;
– социальное обеспечение;
– предотвращение профессионального травматизма и профессиональных заболеваний;
– гигиена на производстве;
– право на профессиональные объединения и коллективные переговоры между предпринимателями и трудящимися.

Как видно, центральные вопросы социальной политики – это различные аспекты трудовых отношений и иных, тесно связанных

с ними отношений, составляющие предмет правового регулирования трудового права Европейского Союза.

Социальную политику ЕС отличает широкий арсенал инструментов, посредством которых институты ЕС осуществляют «унификацию и гармонизацию социальной сферы», содействуют расширению гарантий социальной защиты граждан Европейского Союза.

В первую очередь это касается нормативных правовых актов Европейского Сообщества. В сфере трудового права принимаются два вида нормативных правовых актов – регламенты и директивы.

Регламент (*фр.*: règlement, *нем.*: Verordnung, *англ.*: regulation). Статья 249 Договора о ЕС называет три свойства этого вида документов, отличающие их от других актов вторичного права и ставящие их на самое высокое место в иерархии источников вторичного права Союза:

– нормативный акт;
– обязательный акт;
– акт, имеющий прямое применение.

Нормы регламента непосредственно могут обязывать государства-члены, их органы, физических и юридических лиц. Например, Регламент Совета (ЕЭС) № 1612/68 от 15 октября 1968 г. о свободе передвижения работников по Сообществу определяет условия и порядок реализации свободы передвижения и выбора места жительства работниками-мигрантами и членами их семей путем определения их правового статуса, закрепления конкретных прав и обязанностей физических лиц.

Регламенты действуют наряду с внутренним законодательством государств-членов. Это акты унификации национального права, аналогичные по своей юридической силе законам. Принимаются регламенты исключительно по первой опоре, т.е. для реализации компетенции Европейского Сообщества и Евратома.

Директива (*фр.*: directive, *нем.*: Richtlinie, *англ.*: directive). В соответствии со ст. 249 Договора о ЕС директива:

– это нормативный акт;
– это акт, обязательный для государств-членов;
– не имеет прямого применения в государствах-членах, «формы и методы имплементации[3] остаются на усмотрение государств-членов».

Так же, как и регламенты, директивы принимаются исключительно по первой опоре. Директива – это средство гармонизации законодательства государств-членов, она содержит «модельные» нормы права, которые государства-члены должны отразить в своем

внутреннем законодательстве. По своей природе и свойствам этот акт аналогичен основам законодательства.

Директиве, как правило, должен корреспондировать акт национального законодательства, имплементирующий ее положения. Так, в Германии положения Директивы Совета 89/391/ЕЭС от 12 июня 1989 г. о введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья работников, отражены в Законе ФРГ от 7 августа 1996 г. «О проведении мероприятий по охране труда в целях усиления безопасности и охраны здоровья работников». Тексты национальных актов, принятых на основании директивы, государства-члены обязаны направлять Европейской комиссии как главному исполнительному органу ЕС.

В самой директиве для проведения имплементации устанавливается определенный срок. Неправильная либо не своевременная имплементация директивы влечет за собой различные формы ответственности государств-членов, а также в ряде случаев придает частичное прямое действие некоторым директивам[4].

Европейская комиссия (Комиссия), а также создаваемые консультативные и вспомогательные органы ЕС проводят исследования, осуществляют сбор и анализ данных по вопросам положения работников, занятости, социальной защищенности граждан. Так, в 1980-е годы Комиссией были созданы специальные информационные и документационные системы мониторинга занятости; функционирует также ряд специализированных баз данных (по регистрации и учету нетрудоспособных и др.). На основании проведенных исследований Комиссия выступает с предложениями Совету Европейского Союза (Совету), государствам-членам о принятии нормативных актов и иных мер в социальной сфере, составляет аналитические обзоры (в форме Зеленых документов), устанавливает приоритетные направления деятельности ЕС (в форме Белых документов, например, Белая книга о европейской социальной политике 1994 г.).

Принимаемые Советом рекомендации, резолюции координируют меры, предпринимаемые государствами-членами, не имея, однако, обязательного характера для последних.

Способом постановки и решения задач в области социальной политики ЕС служат также принимаемые Сообществом программы, реализация которых обеспечивается финансовыми ресурсами ЕС, государств-членов, а также средствами предприятий и организаций.

Финансовое обеспечение мероприятий Сообщества в социальной сфере возложено на бюджет, а также специальные структурные фонды Сообщества, среди которых ключевую роль играет Европейский социальный фонд.

Большое значение в правовом регулировании трудовых и социальных отношений в ЕС наряду с нормативными актами играют решения Суда Европейских сообществ (Суда), создающие прецедентное право Союза (*case-law*). Ими устанавливаются и закрепляются важные положения правового характера, дополняющие принципы Учредительного договора и законодательства в социальной сфере.

Как и в рамках остальных сфер политики, разработка и осуществление мероприятий социальной политики ЕС является задачей трех институтов Сообщества – Совета, Европейского Парламента и Комиссии[5].

Комиссия разрабатывает проекты нормативных актов, программ, планы иных мер Сообщества в социальной сфере, осуществляет текущий мониторинг и контроль за состоянием дел в этой области, проводит консультации с представителями государств, работодателей и профессиональных союзов, контролирует соблюдение трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении ЕС и вносит на рассмотрение Совета проекты новых документов ЕС, руководит работой Европейского социального фонда, представляет доклады.

Совет и Европейский Парламент принимают законодательные акты (регламенты и директивы), рекомендации и другие акты, выражающие политику ЕС в социальной сфере. При этом в зависимости от правовой основы принимаемых решений должны применяться два типа законодательной процедуры:

1. Директивы, устанавливающие «минимальные требования» по вопросам социальной политики (охрана труда, профессиональное образование, равенство мужчин и женщин в трудовых отношениях и др.), принимаются на основе процедуры совместного принятия решений (пар. 2 ст. 137 Договора о ЕС).
2. Решения по вопросам социального обеспечения, защиты прав работников после прекращения трудового договора, переговоров и разрешения коллективных споров работников и работодателей, занятости иностранных граждан, постоянно проживающих на территории ЕС, и финансовых ассигнований для содействия занятости и создания новых рабочих мест должны приниматься Советом единогласно по предложению Комиссии. Право Европарламента сводится в данном случае к предоставлению «консультации», т.е. применяется консультационная процедура принятия решений (пар. 3 ст. 137 Договора о ЕС).

Ниццкий договор 2001 г. предусмотрел возможность принятия решений институтами по одному из вышеуказанных вопросов (за исключением проблемы финансовых ассигнований на социальные нужды), используя процедуру совместного принятия решений. Однако решение об этом принимается на основе процедуры консультаций.

3. Решения в области здравоохранения принимаются на основе процедуры совместного принятия решений (пар. 4 ст. 152 Договора о ЕС).

Во всех случаях обязательно также проведение консультации с органом представительства социальных и экономических интересов в Европейском Сообществе – Экономическим и социальным комитетом, мнения и предложения которого по проектам нормативных актов и иных решений Сообщества в социальной сфере публикуются в Официальном журнале и учитываются институтами ЕС, государствами-членами в правотворческой деятельности.

Кроме Экономического и социального комитета в рамках ЕС было создано множество других вспомогательных и совещательных органов, оказывающих помощь государствам и институтам ЕС в подготовке мер в различных областях социальной политики, сборе и анализе данных и предложений:

– Европейское агентство по улучшению условий жизни и труда (*англ.*: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions);
– Совместный комитет по социальным проблемам сельскохозяйственных рабочих;
– Совместные комитеты по социальным вопросам в области автомобильного, железнодорожного и речного транспорта;
– Постоянный комитет по вопросам занятости;
– Совещательный комитет по безопасности, гигиене и защите здоровья при выполнении работ и др.

Ниццкий договор 2001 г. предусмотрел создание еще одного органа Сообщества – Комитета социальной защиты, имеющего консультативный статус.

Порядок формирования, полномочия и другие вопросы организации и деятельности этих и других вспомогательных комитетов устанавливаются решениями Совета либо Комиссии[6]. Совещательные органы ЕС обычно образуются на двух- или трехсторонней основе, их членами являются представители государств-членов, профессиональных и предпринимательских союзов, а также служащие Европейских сообществ.

II. Принцип равенства в трудовом и социальном праве Европейского Союза

Принцип равенства (принцип запрета дискриминации) является одним из основных принципов функционирования Европейского Сообщества и Европейского Союза. Свое начало он берет в ст.ст. 12 и 13 Договора о ЕС. В ст. 12 закрепляется запрет любой дискриминации в государствах-членах по признаку государственной принадлежности. Ст. 13 наделяет Сообщества полномочиями по принятию мер для борьбы с проявлением дискриминации по другим основаниям: пол, раса, этническое происхождение, религия или убеждения, инвалидность, возраст, сексуальная ориентация. Недопустимость дискриминации является важнейшим принципом основных прав личности в соответствии со ст. 21 Хартии Европейского Союза об основных правах 2000 г.

В трудовом праве ЕС принцип равенства реализуется тремя блоками норм. Первый касается обеспечения недискриминации по признакам расового и этнического происхождения, второй – по признакам религии или убеждений, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации – в трудовых и тесно связанных с ними отношениях, третий касается обеспечения равноправия мужчин и женщин в профессиональной сфере.

Первый блок норм содержится в Директиве Совета 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., имплементирующей принцип равенства между людьми безотносительно расового и этнического происхождения[7], второй блок норм концентрирует Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г о создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда[8].

Оба документа чрезвычайно похожи в своих положениях, их объединяет общий подход к запрету дискриминации на основе соответствующих признаков.

Директива 2000/78/ЕС, как и Директива 2000/43/ЕС, различает прямую и косвенную дискриминацию. *Прямая дискриминация* имеет место, когда одно лицо находится в условиях менее благоприятных, чем другое находится, находилось или могло находиться в такой же ситуации в виду одного из перечисленных дискриминаци-

онных признаков. *Косвенная дискриминация* имеет место, когда бесспорно нейтральные положения, критерии или практика могут поставить одно лицо в менее благоприятное положение по сравнению с другими лицами в зависимости от дискриминационных признаков – притом, что эти положения, критерии и практика объективно не оправданы законными целями, а средства их достижения не являются соответствующими и необходимыми.

Применение принципа равенства означает отсутствие как прямой, так и косвенной дискриминации по дискриминирующему признаку в государственном или частном секторе, включая органы власти:

- при трудоустройстве, допуске к занятию свободной профессией или профессиональной деятельностью, включая критерии подбора кадров и условия набора новых сотрудников, независимо от отрасли производства и уровня профессионального положения, включая продвижение по службе;
- в том, что касается всех видов профессионального руководства, профессионального обучения, повышения квалификации и переобучения, включая практические занятия;
- в отношении условий труда и занятости, включая увольнения, а также оплату;
- в том, что касается членства или участия в организации работников или работодателей, либо организации, члены которой принадлежат к конкретной профессии, включая возможность получения преимуществ, предоставляемых участием в такой организации.

Обе директивы воспринимают *домогательство* (приставание), как нежелательное поведение в отношении лица на основе дискриминационных признаков, осуществляемого с целью, либо влекущего за собой посягательство на достоинство личности и создающего запугивающую, враждебную, унизительную, оскорбительную или обидную обстановку. Такое поведение рассматривается как форма дискриминации.

В качестве исключения Директива 2000/78/ЕС делает законными обоснованные различия в условиях труда и занятости по признакам инвалидности и возраста.

Директива 2000/78/ЕС и Директива 2000/43/ЕС идентично предоставляют широкий спектр средств защиты своих прав для лиц, пострадавших от дискриминации, включая судебную. В качестве гарантии практической возможности реализовать эти средства формулируется правило *виктимизации*. Оно означает, что государства-члены должны ввести в свое национальное законодательство

положения о защите работников и их представителей от увольнения или другого ухудшения положения, как реакции работодателя на жалобу о нарушении принципа равенства в организации (или любой другой правомерный акт, направленный на обжалование нарушения принципа).

Третий блок норм о запрете дискриминации в трудовом праве ЕС содержится в многочисленных источниках права Европейского Союза. Обеспечению равноправия мужчин и женщин в профессиональной жизни в ЕС уделяется самое пристальное внимание.

Принцип равенства мужчин и женщин провозглашается Договором о ЕС одним из основных принципов деятельности Европейского Сообщества. В соответствии с пар. 2 ст. 2 Договора вся деятельность Сообщества «направлена на устранение неравенства и содействие достижению равенства между мужчиной и женщиной». Данный принцип рассматривается как один из основных принципов правового статуса личности в ст. 23 Хартии Европейского Союза об основных правах 2000 г.

Таким образом, принцип равенства мужчин и женщин формально выводится за рамки принципа недискриминации и ставится наряду с ним по значимости. Хотя на самом деле положения об устранении неравенства между мужчиной и женщиной являются частным случаем проявления принципа недискриминации. Действуя на основании ст. 13 Договора о ЕС, Сообщество предпринимает соответствующие меры для борьбы с дискриминацией по признаку пола точно так же, как и меры по борьбе с дискриминацией по другим признакам.

В рамках реализации социальной политики Договор позволяет ЕС поддерживать и дополнять действия государств-членов по обеспечению равенства мужчин и женщин в отношении возможностей на рынке труда и обращения с ними на работе (пар. 1 ст. 137), а также наделяет Сообщество полномочиями принимать меры, обеспечивающие применение принципа равных возможностей и равного отношения к мужчинам и женщинам в вопросах занятости и профессиональной деятельности, включая принцип равной оплаты за равный труд (пар. 3 ст. 141).

Договором о ЕС установлен принцип равной оплаты для мужчин и женщин за равный или равноценный труд. Государства-члены обязаны обеспечивать его соблюдение в соответствии с п. 1 ст. 141. Договором также определены понятия «оплата» и «равная оплата без дискриминации по признаку пола». Под «оплатой» подразумеваются обычная или минимальная заработная плата или должностной оклад, а также любое другое вознаграждение в денежной

или натуральной форме, которые работник прямо или опосредованно получает от работодателя в связи со своей работой.

«Равная оплата без дискриминации по признаку пола» означает:

1) сдельную оплату за работу одного и того же качества, рассчитанную в одинаковых единицах измерения;
2) почасовую оплату за одинаковую работу, рассчитанную по единым расценкам.

Несмотря на то что принцип равной оплаты для мужчин и женщин за равный труд изначально был закреплен в Учредительном договоре Сообщества, по окончании первой стадии формирования общего рынка (1 января 1962 г.) и позднее в странах ЕС этот принцип в значительной степени носил характер декларации, не имеющей надлежащего правового обеспечения. Государства рассматривали соответствующие правила в качестве программы действий, нормы, не имеющей прямого действия и, как следствие, не подлежащей судебной защите. Не более чем пожеланиями являлись и предложения Совета и Комиссии, высказанные в принимаемых ими резолюциях и рекомендациях. Данные акты не имеют обязательной юридической силы, и потому государства-члены по-прежнему не принимали необходимых мер по реализации принципа недискриминации полов в вопросах оплаты труда.

Положение удалось изменить только Суду, в который в 1970 г. поступил запрос одного из судов Бельгии для рассмотрения в порядке преюдициальной юрисдикции дела по иску бывшей стюардессы к авиакомпании (Дело С–80/70 «Defrenne v. Sabena» (1970 г.))[9].

Истец (г-жа Дефренне) утверждала, что в период своей работы в этом качестве она получала меньшую заработную плату по сравнению с мужчинами-стюардами, несмотря на одинаковый характер выполняемой работы. Суд ЕС, не рассматривая фактических обстоятельств дела, был призван ответить на правовой вопрос: может ли статья Учредительного договора, устанавливающая принцип недискриминации полов в оплате труда, считаться нормой прямого действия, т.е. могут ли граждане обосновывать свои требования к работодателю, опираясь непосредственно на ст. 119 Договора (ныне ст. 141 Договора о ЕС), или же данная статья содержит лишь норму-цель, программу деятельности, осуществление которой возлагается на государства-члены ЕС, и наряду с другими общими целями и принципами Учредительного договора не подлежит судебной защите?

Повторно рассматривая это дело, Суд безоговорочно поддержал первую точку зрения: «*Принцип, что мужчины и женщины должны получать равную оплату за равный труд, может быть использован для обоснования требований в национальных судах. Эти суды несут обязанность гарантировать защиту прав, которые данное положение предоставляет индивидуумам, в особенности в случае, когда эти формы дискриминации вытекают из законодательства или коллективных соглашений, а также, когда мужчины и женщины получают неравную оплату за равный труд, который выполняется в рамках одного учреждения или службы как частной, так и публичной*»[10]. Тем самым Суд распространил на ст. 119 Договора принцип прямого действия права ЕС. В то же время, опираясь на другой принцип права ЕС – принцип правовой определенности, означающий отсутствие у правовых норм ЕС, которые ухудшают положение частных лиц, обратной силы – и идя навстречу интересам бизнеса, Суд оговорил в своем решении, что за исключением тех работников, которые ранее выступили с соответствующими требованиями, прямое действие этой статьи «*не может быть использовано для обеспечения требований, касающихся оплаты труда в периоды, предшествующие дате этого решения*», т.е. до 8 апреля 1976 г., когда было вынесено Решение по второму делу С–43/75 «Defrenne v. Sabena».

Именно Суду ЕС принадлежит ключевая роль в утверждении на практике первого принципа социальной политики ЕС – принципа равенства мужчин и женщин в вопросах оплаты труда.

В последующем Суд еще более расширил сферу применения принципа равной оплаты мужчин и женщин, распространив его и на вопросы пенсионного обеспечения (Дело С–262/89 «Barber» (1990 г.))[11].

С середины 1970-х годов принцип равноправия полов в области оплаты труда, а также в других сферах трудовых отношений и социального обеспечения получил развитие в нормативных актах, утвержденных Советом по предложению Комиссии.

Директива Совета 75/117/ЕЭС от 10 февраля 1975 г. о сближении законодательства государств-членов относительно применения принципа равной оплаты труда мужчин и женщин[12] обязала государства-члены устранить из национальных законодательных актов, коллективных договоров и соглашений все положения, сохраняющие дискриминацию мужчин и женщин в вопросах установления и выплаты заработной платы, иного вознаграждения за труд.

Абз. 2 ст. 1 Директивы 75/117/ЕЭС указывает, что при использовании системы классификации профессий для определения оплаты труда в государствах-членах, она должна базироваться на одинаковых критериях для мужчин и женщин и исключать любую дискриминацию по признаку пола.

Директива 75/117/ЕЭС наделила потерпевших от подобной дискриминации лиц возможностью использования средств защиты, включая судебную, а также установила правило виктимизации для них (ст. 5).

Годом позже, 9 февраля 1976 г. Совет утвердил Директиву 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда[13], которая определила выше упомянутый принцип, как *отсутствие любой дискриминации по признакам пола, прямой или косвенной, в частности связанной с замужеством и семейным положением* (ст. 2).

При этом рассматриваемая Директива говорит о возможности различия в правовом режиме в тех профессиях, включая обучение, где пол является определяющим фактором, а равно в целях защиты женщин, находящихся в состоянии беременности и материнства.

Соответственно, опираясь на указанные положения Директивы 76/207/ЕЭС и положения Директивы 2000/78/ЕС относительно возможных различий в режиме труда в связи с инвалидностью и возрастом, можно сделать вывод о том, что трудовому праву ЕС присуща дифференциация правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

В развитие положений Директивы 76/207/ЕЭС Сообществом были приняты меры по обеспечению прав и охране здоровья работающих беременных женщин, женщин-матерей малолетних детей. В частности, этому посвящена Директива 92/85/ЕЭС от 19 октября 1992 г. о введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья беременных работниц, а также недавно родивших и кормящих работниц (десятая отдельная Директива в значении статьи 16(1) Директивы 89/391/ЕЭС)[14] (подробнее о ней см. раздел IV настоящего издания).

Так же как и Директива 75/117/ЕЭС, Директива 76/207/ЕЭС формулирует возможность потерпевших от дискриминации лиц использовать различные средства защиты, включая судебную, а также закрепляет правило виктимизации.

В 2002 г. в Директиву 76/207/ЕЭС были внесены принципиальные изменения и дополнения на основе Директивы Европейского Парламента и Совета 2002/73/ЕС от 23 сентября 2002 г., изменяющей Директиву Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда[15].

Эти изменения и дополнения касались:

- во-первых, закрепления определения прямой и косвенной дискриминации, идентично Директиве 2000/43/ЕС и Директиве 2000/78/ЕС;
- во-вторых, восприятия Директивой 76/207/ЕЭС положений о домогательстве и половом или сексуальном домогательстве;
- в-третьих, совершенствования критериев дифференциации работников по признаку пола и закрепления гарантий обеспечения равенства полов, включая возможности предоставления отпусков по семейным обстоятельствам для обоих полов;
- в-четвертых, определения правил о компенсации ущерба лицу, пострадавшему от дискриминации;
- в-пятых, расширения круга средств защиты, включая возможность обращения дискриминированного лица за помощью в соответствующие неправительственные структуры и развития диалога между государствами-членами и такими структурами.

Следующей важной гарантией принципа равенства мужчины и женщины в профессиональной жизни является распространение принципа равенства полов на системы социальной защиты. Этому посвящена Директива Совета 79/7/ЕЭС от 19 декабря 1979 г. о поступательной имплементации принципа равенства мужчин и женщин в сфере социальной защиты[16].

Директива 79/7/ЕЭС применяется к системам социального обеспечения и социальной помощи по основаниям болезни, инвалидности, старости, трудового увечья или профессионального заболевания, безработицы. Документ предписывает устранить любую дискриминацию в том, что касается сфер применения систем социального обеспечения и условий доступа к ним, обязанностей по уплате взносов и определения их размера**,** а также определения размера социальных выплат, сроков и условий их сохранения.

Необходимо отметить, что положения Директивы 79/7/ЕЭС распространяют свое действие не только на работников по найму, но и на лиц свободных профессий, а также на пенсионеров и инвалидов труда.

Директивой Совета 86/378/ЕЭС от 24 июля 1986 г. «Об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в системах трудовой социальной защиты» принцип равенства мужчин и женщин

был распространен на пенсионное обеспечение[17]. В свою очередь, Директива Совета 86/613/ЕЭС от 11 декабря 1986 г. о применении принципа равенства между мужчинами и женщинами, занятыми, в том числе и в сельском хозяйстве, в качестве лица свободной профессии, а также защите лиц свободной профессии женского пола в течение беременности и материнства[18] распространила рассматриваемый принцип на лиц свободных профессий.

С целью дальнейшего проведения в жизнь принципа недискриминации полов в трудовых отношениях Комиссией была принята Рекомендация, вводящая в действие Кодекс хорошей практики (*англ.*: Code on Good Practice). В этом документе систематизированы действующие и предполагаемые к осуществлению на практике формы защиты прав и достоинства женщин и мужчин на рабочем месте. Кодекс и Декларация Совета о введении его в действие[19] рекомендуют государствам-членам принять дополнительные меры, призванные лучше обеспечить реализацию принципа запрета дискриминации полов в трудовых отношениях.

В 1990-е годы Сообщество также разработало и осуществляет по сей день ряд программ, определяющих направления деятельности ЕС в содействии обеспечению равенства прав мужчин и женщин в трудовых отношениях.

III. Свобода передвижения работников

Реализуемая в праве Европейского Союза свобода передвижения лиц понимается в двух значениях – в широком смысле и в узком смысле. В **широком смысле** свобода передвижения лиц включает:

– свободу передвижения работников;
– свободу передвижения неработающих лиц (студентов и пенсионеров);
– свободу передвижения работников, являющихся гражданами третьих стран;
– безвизовое передвижение лиц в Шенгенском пространстве;
– свободу учреждения юридических лиц.

Своего рода «краеугольным камнем» свободного передвижения лиц в Европейском Союзе является свобода передвижения работников. Поэтому свобода передвижения лиц в узком смысле охватывает именно свободу передвижения работников.

Свобода передвижения работников является важнейшей основой не только внутреннего рынка, но и принципиальной категорией трудового и социального права Европейского Союза.

Свобода передвижения работников распространяется в равной степени на работников-мигрантов и членов их семей.

Ст. 39 Договора о ЕС указывает, что такая свобода включает отмену любой дискриминации по признаку наличия гражданства того или иного государства-члена в трудовых отношениях. Эта же статья перечисляет ключевые права работника-мигранта:

– право принимать реальные предложения о трудоустройстве;
– право свободно передвигаться по территории Сообщества с целью трудоустройства;
– право оставаться на территории государства-члена с целью трудоустройства;
– право оставаться на территории этого государства-члена после окончания трудовой деятельности.

Конкретизируют правовое положение работников-мигрантов и членов их семей акты вторичного права. Важнейшими из них являются:

– Регламент Совета (ЕЭС) № 1612/68 от 15 октября 1968 г. о свободном передвижении работников внутри Сообщества[20];
– Директива Совета 68/360/ЕЭС от 15 октября 1968 г. об упразднении ограничений на перемещение и проживание внутри Сообщества работников государств-членов и их семей[21];
– Регламент Комиссии (ЕЭС) № 1251/70 от 29 июня 1970 г. о праве работников оставаться на территории государства-члена после осуществления там трудовой деятельности[22];
– Директива Совета 64/221/ЕЭС от 25 февраля 1964 г. о координации специальных мер по отношению к иностранцам в области перемещения и проживания, оправданных по соображениям общественного порядка, общественной безопасности и общественного здравоохранения[23].

Понятие «работник-мигрант» раскрывается в ст. 1 Регламента 1612/68 и дополняется в прецедентном праве.

Из смысла ст. 1 Регламента 1612/68 вытекает, что работник-мигрант – это *лицо, работающее по найму и имеющее гражданство другого государства-члена*. Суд в процессе толкования норм первичного и вторичного права ЕС выделил еще несколько дополнительных характеристик статуса работника-мигранта.

Во-первых, это лицо должно в течение определенного времени осуществлять работу, за которую предполагается прямое или косвенное вознаграждение (Дело С–66/85 «Lawrie-Blum» (1986 г.))[24].

Во-вторых, лицо должно осуществлять реальную и эффективную деятельность, независимо от условий о заработной плате или рабочем времени (Дело С–53/81 «Levin» (1982 г.))[25].

В-третьих, понятием работник-мигрант охватываются также лица, прекратившие трудовую деятельность и оставшиеся на территории государства-члена с целью поиска новой работы, т.е. получившие статус безработного (Дело С–75/63 «Hoekstra» (1964 г.))[26].

Основы правового статуса работника-мигранта и членов его семьи закрепляются в положениях Регламента 1612/68. Этот документ носит рамочный характер, на его базе принимаются другие акты вторичного права, регулирующие рассматриваемую сферу отношений.

Регламент 1612/68 определяет условия доступа работника-мигранта к работе по найму, включая равную возможность получения предложений о трудоустройстве в другом государстве-члене, отмену квот на привлечение рабочей силы из других государств-членов, а также свободный доступ к получению помощи в службе занятости принимающего государства-члена.

Принципиальными являются положения Регламента 1612/68 о равном обращении при осуществлении работы по найму к работникам-мигрантам по сравнению с работниками-гражданами принимающего государства-члена. Работники-мигранты не могут ущемляться в том, что касается их прав на вознаграждение, участие в управлении предприятием и процессах производственной демократии, продвижения по службе, доступа к получению профессионального обучения и другим социальным льготам, а равно прав при увольнении из организации.

Рассматриваемый Регламент очерчивает круг лиц, составляющих юридически семью работника-мигранта. В соответствии со ст. 10 членами семьи работника-мигранта являются:
– супруг(а) работника-мигранта и их потомки, не достигшие 21 года или являющиеся иждивенцами;
– родственники по восходящей линии, находящиеся на иждивении работника и его супруга(и).

Дети работников-мигрантов обладают целым комплексом социальных и трудовых прав в соответствии со статьями 11 и 12 Регламента 1612/68.

Ключевым для детей работников-мигрантов является право на образование, гарантированное ст. 12 Регламента. В целях реализации этого права была принята Директива Совета 77/486/ЕЭС от 25 июля 1977 г. об образовании детей работников-мигрантов[27]. Право на образование детей работников-мигрантов получило значительное развитие в прецедентном праве Сообщества[28].

Указанная Директива подтвердила право детей работников-мигрантов на получение образования на тех же условиях, что существуют и для детей граждан государства. Государства-члены должны прилагать усилия для обеспечения указанным детям возможности получить это образование на наилучших условиях. Директива обратила особое внимание на необходимость обеспечения усвоения детьми работников-мигрантов официального языка государства-члена, в котором они обучаются. При этом в соответствии с нормами национальной системы образования детям работников-мигрантов должен быть обеспечен доступ к изучению родного языка и культуры.

Директива Совета 68/360/ЕЭС от 15 октября 1968 г. об упразднении ограничений на перемещение и проживание внутри Сообщества работников государств-членов и их семей упразднила любые формальности, препятствовавшие передвижению работников по Сообществу. Единственным необходимым документом для этого является национальный паспорт или удостоверение личности.

Для реализации права на проживание работника-мигранта и членов его семьи на территории принимающего государства-члена в соответствии с положениями Директивы 68/360/ЕЭС предписывается получение вида на жительство. Рассматриваемая Директива определяет единообразную форму такого вида на жительство, порядок его получения и документы, которые национальные власти имеют право истребовать от работника и членов его семьи для получения вида на жительство.

Однако несоблюдение требований о получении вида на жительство в принимающем государстве-члене не является основанием для выдворения работника с его территории согласно прецеденту по делу С–48/75 «Royer» (1976 г.)[29].

Получение вида на жительство необходимо и для работников-мигрантов, прекративших трудовую деятельность, а равно и для членов их семей согласно Регламенту Комиссии (ЕЭС) № 1251/70 от 29 июня 1970 г. о праве работников оставаться на территории государства-члена после осуществления там трудовой деятельности.

Регламент называет три ситуации, при которых работник, соблюдая определенные условия, может оставаться на территории принимающего государства-члена: выход на пенсию, наступление нетрудоспособности, получение работы в другом государстве-члене.

Согласно ст. 3 данного Регламента, правом оставаться на территории принимающего государства-члена обладают члены семьи работника-мигранта, даже в случае смерти последнего.

Необходимо отметить, что с появлением гражданства Союза и предоставлением права на свободу передвижения и выбор места жительства всем гражданам Европейского Союза значение большинства положений Директивы 68/360/ЕЭС и Регламента 1251/70 девальвировалось.

Исключения. Договор о ЕС содержит два исключения из принципа свободного передвижения лиц.

Первое из них содержится в пар. 4 ст. 39 Договора о ЕС – свобода передвижения лиц не распространяется на публичную государственную службу. В соответствии с решением Суда по делу С–149/79 «Re Public Employees» (1980 г.)[30] под государственной службой понимается занятие «*должностей, связанных прямо или косвенно с участием в осуществлении власти, предоставляемой публичным правом, и обязанностей, направленных на защиту общих интересов государства или других органов государственной власти. Такие должности, по сути, предполагают со стороны занимающих их лиц существование особых отношений преданности государству и взаимности прав и обязанностей, которые формируют основу уз гражданства*».

Второе исключение содержит пар. 3 той же статьи Договора: государствам-членам позволено ограничивать свободу передвижения работников по мотивам общественного порядка, общественной безопасности и здравоохранения.

Директива Совета 64/221/ЕЭС от 25 февраля 1964 г. о координации специальных мер по отношению к иностранцам в области перемещения и проживания, оправданных по соображениям общественного порядка, общественной безопасности и общественного здравоохранения, очерчивает основные критерии применения государствами-членами указанных оговорок.

В отношении общественного порядка и общественной безопасности, меры, принятые по этим основаниям, должны основываться исключительно на личном поведении конкретного лица. Прежняя судимость, а также истечение срока действия документов, удостоверяющих личность, не являются основаниями для выдворения.

В отношении здравоохранения, Приложение к Директиве 64/221/ЕЭС содержит перечень заболеваний и видов нетрудоспособности, которые могут составлять основания ограничения свободы передвижения лиц.

Свобода передвижения неработающих лиц. В праве Европейского Союза к неработающим лицам относятся две категории индивидуумов – студенты и пенсионеры. Что касается безработных, традиционно относимых к неработающим лицам, то в праве ЕС их статус приравнен частично (для лиц, ищущих работу в другом государстве-члене впервые)[31] или полностью (для лиц, оставшихся на территории государства-члена с целью поиска новой работы) к статусу работника-мигранта[32].

Студенты в соответствии с Директивой Совета 93/96/ЕЭС от 29 октября 1993 г. о праве студентов на проживание[33] имеют право на проживание в принимающем государстве-члене, если зачислены в учебное заведение для прохождения профессионального обучения, располагают достаточными средствами для проживания и медицинской страховкой. Осуществление права на жительство подтверждается выдачей вида на жительство. Вместе со студентами этим правом пользуются их супруги и дети.

Пенсионеры реализуют право на проживание в принимающем государстве-члене на основе Директивы Совета 90/364/ЕЭС от 28 июня 1990 г. о праве на проживание[34]. Вид на жительство выдается для такой категории граждан государств-членов, если они облада-

ют достаточными средствами для того, чтобы избежать создания нагрузки на систему социального обеспечения принимающего государства-члена и имеют медицинскую страховку.

Свобода передвижения работников – граждан третьих стран по территории Сообщества ограничена. Долгое время общий режим, регулировавший одинаково статус всех иностранцев в ЕС, отсутствовал. Объем прав и обязанностей граждан конкретной третьей страны регулировался на основе международных соглашений между ЕС и третьей страной.

Наиболее широким статусом, практически равным статусу работника-мигранта, пользовались граждане государств Европейской ассоциации свободной торговли (Норвегия, Исландия, Лихтенштейн, Швейцария) в соответствии с Соглашением о Европейском экономическом пространстве 1992 г.[35] и специальным Соглашением между ЕС и Швейцарией о свободном передвижении лиц 1999 г.[36], а также граждане государств-кандидатов.

К сожалению, свобода передвижения граждан РФ по территории Союза отсутствует в положениях Соглашения о партнерстве и сотрудничестве между Европейским Союзом и Россией 1994 г. (СПС). Ст. 23 этого документа лишь говорит о национальном режиме для российских работников, принятых на законных основаниях на работу в государствах-членах в том, что касается условий труда, вознаграждения и увольнения.

Но даже, несмотря на скупость формулировок ст. 23 СПС, именно применение этой статьи было первым в практике применения положений СПС, что подтверждает значимость развития положений, гарантирующих свободное движение работников между ЕС и РФ для укрепления взаимоотношений и создания для них целостной экономической базы.

Этим первым применением на практике СПС стало т.н. «дело футболиста Карпина», рассмотренное в 2000 г. испанским судом. Профессиональный футболист гражданин России В. Карпин заключил на законных основаниях контракт с испанским клубом «Сельта». Однако, по его мнению, условия труда, предоставленные ему правилами Королевской федерацией футбола и руководством клуба на основе Закона Испании о развитии спорта 1999 г., как гражданину третьей страны, были менее благоприятными, чем те, которые предоставлялись испанским футболистам, футболистам из других государств-членов Союза и игрокам из государств-кандидатов, что противоречит положению ст. 23 СПС. Рассматривавший дело 15-й муниципальный суд г. Мадрида, следуя прецеденту по делу С–104/81 «Kupferberg» (1982 г.)[37] о прямом действии международных договоров Сообществ с третьими странами и прецеденту по делу С–61/89 «Bosman» (1990 г.)[38], приравнявшему профессиональных спортсменов к работникам-мигрантам, счел претензии В. Карпина правомерными и удовлетворил иск футболиста.

В последние годы Союзом были предприняты усилия по гармонизации режима свободного передвижения и проживания граждан третьих стран на территории государств-членов. Результатом проведенной работы стали Директива Совета 2003/109/ЕС от 25 ноября 2003 г. о статусе граждан третьих стран, проживающих на долгосрочной основе[39], и Директива Совета 2003/86/ЕС от 22 сентября 2003 г. о праве на семейное воссоединение[40].

Директива 2003/109/ЕС определяет условия предоставления гражданам третьих стран статуса долгосрочно проживающего, а также условия реализации ими права на проживание в государствах-членах. Ст. 3 Директивы называет круг лиц, которым может быть предоставлен соответствующий статус. Государства-члены предоставляют статус долгосрочно проживающего гражданам третьих стран, которые постоянно проживают на их территории в течение 5 лет, обладают достаточными средствами к существованию и медицинской страховкой.

Лицо, обладающее статусом долгосрочно проживающего, имеет право на жительство в любом другом государстве-члене, если это вызвано целями экономической деятельности в качестве работника по найму или лица свободной профессии, профессионального обучения или иными целями согласно ст. 14 рассматриваемой Директивы.

Государства-члены могут отказать гражданину третьей страны в получении статуса долгосрочно проживающего по мотивам общественного порядка и общественной безопасности, а равно по этим же соображениям, а также по мотивам здравоохранения ограничивать возможность реализации ими права на жительство в соответствующем государстве.

Право на проживание в принимающем государстве-члене имеют также и члены семьи гражданина третьей страны со статусом долгосрочно проживающего. Согласно ст. 16 Директивы 2003/109/ЕС, круг членов его семьи определяется в соответствии с Директивой 2003/86/ЕС.

Директива 2003/86/ЕС о праве на семейное воссоединение указывает, что гражданин третьей страны, не менее года находящийся на территории государства-члена, вправе проживать в нем совместно с детьми до 12 лет. Государство-член может расширить этот круг лиц, включив в него законного супруга(у) (кроме случаев по-

лигамного брака, допускаемого в некоторых развивающихся странах), находящихся на его попечении родителей или родителей супруга(и), не состоящих в браке взрослых детей и даже не состоящего в браке партнера.

IV. Рабочее время и время отдыха

В соответствии с п. 2 ст. 31 Хартии Европейского Союза об основных правах 2000 г. каждый работник имеет право на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени и право на ежедневное и еженедельное время отдыха, а также на ежегодный оплачиваемый отпуск. Поэтому при проведении социальной политики Сообщество уделяет пристальное внимание такому институту трудового законодательства, как рабочее время и время отдыха.

Вопросам ограничения рабочего времени и определению времени отдыха посвящена Директива Европейского Парламента и Совета 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени[41]. Директива 2003 г. заменила регулировавшую эту сферу ранее и утвержденную 23 ноября 1993 г. Директиву 93/104/ЕС относительно некоторых аспектов организации рабочего времени, явившуюся объектом многочисленных споров и дискуссий в свое время.

В соответствии с Директивой 2003/88/ЕС под «*рабочим временем*» понимается любой период времени, в течение которого работник работает, находясь в распоряжении работодателя и осуществляя свою деятельность или обязанности согласно национальному законодательству и/или практике. «*Периодом отдыха*» является любой период, не охватываемый рабочим временем.

Директива 2003/88/ЕС вводит минимальные требования к продолжительности рабочего времени и периода отдыха на всей территории Европейского Союза:

– длительность рабочей недели не должна превышать 48 часов (ст. 6), при этом, помимо установленных 11 часов отдыха ежедневно, работник в течение семидневной рабочей недели имеет право на непрерывный 24-часовой перерыв (ст. 5);
– ежедневный отдых – не менее 11 часов (ст. 3), при этом, если рабочий день имеет продолжительность более 6 часов непрерывно, работник имеет право на перерыв (ст. 4);
– продолжительность отпуска – не меньше 4 недель (ст. 7).

Положения рассматриваемой Директивы регулируют также продолжительность труда в ночное время. Под «*ночным временем*»

понимается период, продолжительностью не менее семи часов, определяемый в соответствии с национальным законодательством и в любом случае охватывающий период с полуночи до пяти часов утра. Продолжительность труда в ночное время не должна превышать 8 часов в 24-часовой период.

Вместе с тем, положения национального законодательства и коллективных соглашений могут устанавливать и более благоприятные для работника условия в отношении рабочего времени и времени отдыха.

Таким образом, хотя в государствах-членах большинство работников пользуется более высокими социальными гарантиями в этой области, обсуждаемые в правительственных и предпринимательских кругах в последнее время и реализуемые проекты значительного сокращения указанных гарантий вступают в противоречие с правом Европейского Сообщества и потому должны быть признаны незаконными.

Договор о ЕС в ст. 142 установил обязанность государств-членов заботиться о сохранении существующей эквивалентности схем предоставления оплачиваемых отпусков. Эта важнейшая гарантия обеспечения права на отдых, совместимости семейной и профессиональной жизни подкрепляется во вторичном праве положениями Директивы 96/34/ЕС от 3 июля 1996 г. о рамочном соглашении относительно отпусков по уходу за ребенком, заключенном Индустриальным союзом ЕС (UNICE), Европейским центром публичных предприятий (CEEP) и Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC)[42]. Это рамочное соглашение было заключено между упомянутыми организациями европейского уровня в 1995 г. с целью установить минимальные требования предоставления отпусков по уходу за ребенком и приводится в качестве приложения к Директиве 96/34/ЕС.

Положения рамочного соглашения распространяются на всех работников как мужчин, так и женщин, работающих по трудовому договору и имеющих ребенка до 8 лет независимо от того, был ли он рожден ими или усыновлен. Отпуск по уходу за ребенком должен предоставляться не менее чем на три месяца. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник не может быть уволен, а после его окончания имеет право на получение той же или эквивалентной работы. Подробные условия предоставления отпусков по уходу за ребенком должны определяться коллективным соглашением.

Важнейшие гарантии трудовых прав, в том числе и по определению продолжительности рабочего времени и реализации права

на отдых, устанавливает принятая 14 октября 1991 г. Советом Директива 91/533/ЕЭС об обязанности работодателя информировать работника об условиях, предусмотренных в трудовом договоре[43]. Данная Директива вводит обязанность работодателя представлять работнику детальное описание условий трудового контракта в письменной форме (декларацию). Декларация должна быть направлена не позднее двух месяцев с момента фактического начала выполнения работником своих трудовых обязанностей и, в частности, содержать сведения о продолжительности рабочего дня и оплачиваемого отпуска, размере заработной платы, месте работы, сроке трудового контракта, социальных гарантиях работнику в данной организации.

V. Охрана труда

Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Как следует из пар. 1 ст. 137 Договора о ЕС, обеспечение охраны труда является важнейшим направлением социальной политики Европейского Сообщества. Планы конкретных мер в этой сфере устанавливаются в программах действий по охране безопасности и здоровья на производстве. На основании таких программ Сообщество в 70-е – 80-е годы приняло ряд директив, устанавливающих единые минимальные требования защиты работников на производстве и в отдельных его отраслях (атомная, металлургическая промышленность), на транспорте от различных видов производственных рисков: уровня шума на предприятиях, кабинах транспортных средств, химических и биологических препаратов, используемых в производстве, строительстве, радиационной безопасности и др.[44]

Особенно активно гармонизация стандартов безопасности на предприятиях ЕС стала проводиться с конца 1980-х годов, одновременно с шагами по окончательному введению в действие внутреннего рынка. В этот период были приняты директивы о средствах индивидуальной защиты работника, максимальной тяжести переносимых вручную грузов, эмиссии канцерогенных веществ и др.[45]

Все действующие и намечаемые к принятию в будущем директивы Сообщества и, соответственно, законодательные акты государств-членов должны следовать трем правовым принципам охраны труда и здоровья работников, установленным в рамочной Директиве Совета 89/391/ЕЭС от 12 июня 1989 г. о введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья работников [46]. А именно, это:

– обязанность работодателя гарантировать здоровье и безопасность в процессе осуществления трудовой деятельности, в частности, путем надлежащего и своевременного информирования работников с помощью инструкций, специальных курсов правильного обращения с оборудованием предприятия;
– обязанность каждого работника способствовать охране собственного здоровья и безопасности, безопасности других работников путем соблюдения инструкций безопасности, правильного использования технических средств;
– отсутствие (или ограничение) ответственности работодателя за ущерб, причиненный здоровью работника ввиду непреодолимой силы (непредвиденных либо чрезвычайных обстоятельств).

Директива 89/391/ЕЭС содержит общие принципы, касающиеся предупреждения производственных рисков, безопасности и охраны здоровья, избежания факторов риска и несчастных случаев, информирования, консультирования и сбалансированного участия в соответствии с национальным законодательством и/или практикой, обучения рабочих и их представителей, а равно указания по осуществлению упомянутых принципов.

Рамочный характер Директивы 89/391/ЕЭС заключается в том, что на ее основе Сообществом должны быть приняты соответствующие акты, обеспечивающие охрану труда различным категориям работников. Таких директив было принято на сегодняшний день 17.

Первой из директив, принятых на основании ст. 16 Директивы 89/391/ЕЭС, является Директива Совета 89/654/ЕЭС от 30 ноября 1989 г. об установлении минимальных требований к безопасности и гигиене рабочих мест [47].

Согласно ст. 2 Директивы 89/654/ЕЭС, под *рабочим местом* понимается место, предназначенное для установки производственного оборудования, которое находится на территории предприятия и/или учреждения и к которому работник имеет доступ в процессе свой работы. В соответствии со ст. 6 рассматриваемой Директивы в целях обеспечения безопасности и гигиены труда работников работодатель проявляет заботу о том, чтобы:

– транспортные маршруты по направлению от рабочих мест к аварийным выходам и сами эти выходы в любое время оставались свободными (не имели заграждений);
– осуществлялось техническое обслуживание рабочего места, оборудования и устройств, в частности, указанных в приложениях к Директиве, а любые неисправности, которые были обнаружены и могут повлиять на безопасность и гигиену труда работников, устранялись как можно скорее;

– проводилась регулярная уборка и очистка в целях обеспечения необходимой гигиенической нормы, рабочего места, соответствующего оборудования и устройств;
– осуществлялось техническое обслуживание и проверка оборудования и устройств защиты, предназначенных для предупреждения или устранения опасности, в частности, указанных в приложениях к Директиве.

В целях юридико-технической правки, к сожалению, несовершенного в этом отношении текста Директивы 89/654/ЕЭС, уже после его утверждения Советом был издан Корригендум[48]. *Корригендум* – это специальный акт, которым вносится грамматическая, орфографическая и пунктуационная правка уже изданных актов Совета, Европейского Парламента и Комиссии.

В сфере охраны труда наиболее ярко прослеживается идея дифференциации правового регулирования труда в трудовом праве Европейского Союза.

Так, в 1992 г. была принята Директива 92/85/ЕЭС о введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья беременных работниц, а также недавно родивших и кормящих работниц (десятая отдельная Директива в значении статьи 16(1) Директивы 89/391/ЕЭС). В соответствии с ней запрещается увольнение по основаниям, связанным с беременностью, рождением ребенка или материнством, а также изменение по инициативе работодателя условий трудового контракта по тем же причинам. Директива также предписывает государствам-членам провести мероприятия по устранению обязательного ночного труда для обозначенных категорий женщин-работниц.

Директивой 92/85/ЕЭС устанавливается минимальный размер пособий и компенсаций данной категории работников (не менее пособия по временной нетрудоспособности). Документ определяет длительность отпуска по беременности и родам, которая должна составлять минимум 14 недель.

Отдельная директива посвящена охране трудовых прав несовершеннолетних. В соответствии с Директивой 94/33/ЕС от 22 июня 1994 г. о защите молодежи на рабочем месте[49] государства-члены обязаны ввести специальные правила, регулирующие продолжительность рабочего времени и времени отдыха, установить повышенные стандарты безопасности трудовой деятельности лиц моложе 18 лет.

VI. Защита работников в случае банкротства или смены собственника предприятия

Согласно ст. 137 Договора о ЕС, Сообщество поддерживает и дополняет действия государств-членов в вопросах условий труда. Опираясь на полномочия, предоставленные Договором, ЕС может проводить гармонизацию трудового законодательства государств-членов, в том числе и в вопросах обеспечения трудовых прав работников.

Охране занятости и обеспечению права на труд служат принятые ЕС правовые акты, регулирующие положение работников при банкротстве предприятия и смене собственника компании.

Интерес представляет принятая Советом 20 октября 1980 г. Директива 80/987/ЕЭС «О сближении законодательства государств-членов, относящегося к защите работников в случае банкротства работодателя»[50]. Основная идея, заложенная в ее положениях, заключается в том, что в случае банкротства, а также тогда, когда работодатель ввиду отсутствия средств не выполняет свои обязанности по выплате заработной платы работникам, последняя должна выплачиваться из специальных гарантированных фондов. Такие фонды формируются независимо от операционного капитала организации и не подлежат распределению между остальными кредиторами в процессе признания компании банкротом.

Появление Директивы 80/987/ЕЭС стало принципиальным шагом Сообщества в развитии как европейского трудового права, так и права Сообществ в целом. Именно неудовлетворительная имплементация положений Директивы 80/987/ЕЭС Итальянской Республикой стало подоплекой объединенного Дела С–6/90 и С–9/90 «Francovich» (1991 г.)[51], в котором был сформулирован постулат об ответственности государств-членов перед частными лицами за неисполнение норм, содержащихся в европейском законодательстве.

В 2002 году в Директиву 80/987/ЕЭС были внесены принципиальные изменения. Они были введены Директивой Европейского Парламента и Совета 2002/74/ЕС от 23 сентября 2002 г., изменяющей Директиву Совета 80/987/ЕЭС о сближении законодательства

государств-членов, относящегося к защите работников в случае банкротства работодателя

обладающей собственной индивидуальностью, выражающейся в группировке ресурсов с целью осуществления экономической деятельности, независимо от того, основной является эта деятельность или побочной.

Директива 2001/23/ЕС установила обязанность работодателя информировать представителей работников о планируемой передаче предприятия или бизнеса. Предоставляемая работодателем информация должна включать дату передачи, ее причины, правовое, экономическое и социальное обоснование передачи, уведомление о любых мерах, принимаемых в отношении работников. Последние могут быть предметом консультаций между работодателем и представителями работников. Правопреемник обязан сообщить указанную информацию представителям своих работников в надлежащее время и в любом случае прежде, чем передача предприятия повлияет на условия их труда.

Согласно рассматриваемой Директиве, по общему правилу, в случае перехода предприятия, бизнеса (или части предприятия или бизнеса) в другие руки права и обязанности работодателя по трудовому договору полностью переходят к новому работодателю. После передачи правопреемник продолжает придерживаться условий коллективного соглашения в том же объеме, что существовал по отношению к правообладателю до расторжения или истечения срока его действия, либо до вступления в силу или применения другого коллективного соглашения.

Ст. 4 Директивы 2001/23/ЕС подчеркивает, что передача предприятия, бизнеса (или части предприятия или бизнеса) не является основанием для увольнения работников правообладателем или правопреемником. Это положение не затрагивает увольнений, которые могут иметь место по экономическим, техническим или организационным причинам, вызванным изменением потребности в рабочей силе.

При этом Директива не воспрещает государствам-членам вводить более благоприятный для работников режим гарантий при подобной передаче.

циональных юридических лицах, создание которых предусмотрено европейским законодательством. На сегодняшний день такие правила установлены для европейского акционерного общества и для европейского кооперативного общества.

Соответственно этому посвящены Директива Совета 2001/86/ЕС от 8 октября 2001 г. о дополнении статуса европейского акционерного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению[57] и Директива Совета 2003/72/ЕС от 22 июля 2003 г. о дополнении статуса европейского кооперативного общества правилами, регулирующими привлечение работников к управлению[58].

Обе директивы схожи по содержанию, они закрепляют стандартные положения о привлечении работников к управлению, проведении коллективных переговоров, а также примерные правила относительно информирования и консультаций работников.

Ст. 2 Директивы 2001/86/ЕС и ст. 2 Директивы 2003/72/ЕС определяют понятие «*участие в управлении*», как влияние, которое орган, представляющий работников, и/или представители работников оказывают на функционирование общества:

– путем реализации права избирать или назначать часть состава наблюдательного или административного органа общества,

либо

– путем реализации права рекомендовать к назначению или возражать против назначения части или всего состава членов наблюдательного или административного органа общества.

VIII. Защита прав работников в случае массовых увольнений

Ст. 30 Хартии Европейского Союза об основных правах 2000 г. закрепляет положение о том, что каждый работник в соответствии с правом Союза, национальным законодательством и практикой имеет право на защиту в случае необоснованного увольнения.

Наряду с гарантиями, предоставленными законодательством ЕС в целях защиты работников в случае банкротства или смены собственника предприятия, специально вопросам защиты прав работников в случае необоснованного увольнения в праве Европейского Союза посвящена Директива 98/59/ЕС от 20 июля 1998 г. о сближении законодательств государств-членов, относящихся к сокращению штатов[59].

Согласно Директиве, «*коллективные сокращения*» означают увольнения, проводимые работодателем по одной или нескольким основаниям и не относящиеся индивидуально к конкретным работникам, если в соответствии с выбором государства-члена количество сокращаемых рабочих мест составляет:

1) при сокращении в течение 30 дней:
   – как минимум 10 рабочих мест в организациях с численностью от 20 до 100 работников;
   – как минимум 10% рабочих мест в организациях с численностью от 100 до 300 работников;
   – как минимум 30 рабочих мест в организациях с численностью 300 и более работников;
2) при сокращении в период 90 дней:
   – как минимум 20 рабочих мест при соответствующей численности работников.

Под действие Директивы не подпадают случаи коллективных сокращений, проводимых по трудовым договорам, заключенным на определенный срок или на срок выполнения работ по решению специфических задач, за исключением случаев досрочного прекращения или разрыва таких контрактов работодателем. Также Директива 98/59/ЕС не распространяется на работников органов и уч-

реждений публичного сектора, а равно на членов команд рыболовецких судов.

Директива 98/59/ЕС устанавливает обязанность предпринимателя в случае планируемого масштабного массового сокращения проводить консультации с представителями трудовых коллективов и уведомлять в письменной форме о предполагаемых мерах по сокращению штатов компетентные национальные органы с целью снижения возможных социальных последствий подобных действий и не позднее 30 дней до их проведения.

Заведующий кафедрой права Европейского Союза МГЮА,
проф., д.ю.н. С.Ю. Кашкин,
ст. преподаватель кафедры права Европейского Союза МГЮА,
к.ю.н. П.А. Калиниченко

Примечания

[1] В настоящее время – Европейское Сообщество (ЕС).

[2] Разновидностью «социального демпинга», получившей наибольшее распространение в мировой экономике, является также перенос транснациональными корпорациями производств в развивающиеся и бывшие социалистические страны, где трудящиеся не добились того высокого объема социальных прав, которыми располагают граждане развитых стран.

[3] Т.е. переноса, копирования норм директивы в национальное законодательство.

[4] Об этом подробнее см.: Право Европейского Союза /Под ред. Кашкина С.Ю. М., 2003. С. 382.

[5] В соответствии со ст. 5 Договора о Европейском Союзе 1992 г. и ст. 7 Договора о Европейском Сообществе 1957 г. главными органами (институтами) Европейского Союза и Европейского Сообщества являются: Европейский Парламент, Совет Европейского Союза, Комиссия Европейских сообществ, Суд Европейских сообществ, Европейская счетная палата.

[6] OJ 1975 L 139; OJ 1975 L 243; OJ 1980 L 297; OJ 1985 L 008; OJ 1985 L 317; OJ 1970 L 273; OJ 1974 L 185.

[7] OJ 2000 L 180/22.

[8] OJ 2000 L 303/16.

[9] Case 80/70, Defrenne v. Sabena, [1971] ECR 445.

[10] Case 43/75, Defrenne v. Sabena, [1976] ECR 455.

[11] Case C-262/89, Barber v. Guardian Royal Exchange, [1990] ECR 1889.

[12] OJ 1975 L 045/19.

[13] OJ 1976 L 039/40.

[14] OJ 1992 L 342/1.

[15] OJ 2002 L 269/15.

[16] OJ 1979 L 006/24.

[17] OJ 1986 L 225/40.

[18] OJ 1986 L 359/56.

[19] OJ 1992 C 027.

[20] OJ, Special Edition, 1968 (II).

[21] OJ, Special Edition, 1968 (II).

[22] OJ, Special Edition, 1970 (II).

[23] OJ, Special Edition, 1963–1964.

[24] Case C–66/85 Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121.

[25] Case C–53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie [1982] ECR 1035.

[26] Case C–75/63 Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1964] ECR 177.

[27] OJ 1997 L 199/32.

[28] Об этом подробнее см.: Право Европейского Союза /Под ред. Кашкина С.Ю. М., 2003. С. 690–693.

[29] Case C–48/75 Procureur du Roi v. Royer [1976] ECR 479.

[30] Case C–149/79 Commission v. Belgium (Re Public Employees) [1980] ECR 3881.

[31] См.: Case C–393/96 Antonissen v. Commission & Council [1997] ECR I–0441.

[32] См.: Case C–75/63 Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten [1964] ECR 177.

[33] OJ 1993 L 317/59.

[34] OJ 1990 L 180/26.

[35] OJ 1994 L 1/1.

[36] OJ 2002 L 114/6.

[37] Case C–104/81 Kupferberg [1982] ECR 3641.

[38] Case C–61/89 Union Royale Belge des Sociétés de Football Association v. Bosman Bouchoucha [1990] ECR I–3551.

[39] OJ 2004 L 16/44.

[40] OJ 2003 L 251/12.

[41] OJ 2003 L 299/9.

[42] OJ 1996 L 145/4.

[43] OJ 1991 L 288.

[44] OJ 1986 L 137; OJ 1980 L 137; OJ 1988 L 356; OJ 1991 L 206; OJ 1984 L 265.

[45] OJ 1989 L 383; OJ 1992 L 245; OJ 1990 L 156; OJ 1990 L 196.

[46] OJ 1989 L 183/1.

[47] OJ 1989 L 393/1.

[48] OJ 1990 L 211/15.

[49] OJ 1994 L 216.

[50] OJ 1980 L 283/23.

[51] Cases C–6/90, 9/90 Francovich v. Italy [1991] ECR 4295.

[52] OJ 2002 L 269/10.

[53] OJ 2001 L 082/16.

[54] OJ 1992 L 245.

[55] OJ 2002 L 080/29.

[56] OJ 1994 L 254.

[57] OJ 2001 L 294/22.

[58] OJ 2003 L 207/25.

[59] OJ 1998 L 225/1.