

Дяченко О. А.

аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

В статті аналізується правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин на рівні Європейського Союзу. Автором з'ясовуються особливості нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин на рівні ЄС на підставі аналізу Хартії про основні права 2000 року, Директиви Ради № 2000/78/ЄС та інших директив. Окрема увага приділяється аналізу основних стратегічних актів ЄС, в яких визначаються перспективи розвитку правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Додатково в статті виокремлюються важливі прецедентні рішення Суду ЄС, в яких уточнюються окремі аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (зокрема, рішення у справах 2006 року № С-13/05, 2008 року № С-303/06, 2013 року № С-312/11 та 2014 року № С-363/12). У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та формулюються пропозиції щодо можливостей використання в Україні європейського досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Ключові слова: динаміка права, особи з інвалідністю, права у сфері трудових відносин, право ЄС, правове регулювання, реалізація суб'єктивних прав, трудові відносини.

The article analyzes the legal regulation of the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations at the level of the European Union. The author clarifies the features of the regulatory and legal support for the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations at the EU level based on the analysis of the Charter of Fundamental Rights of the European Union on 2000, Council Directive 2000/78/EC and other directives. Special attention is paid to the analysis of the main strategic acts of the EU, which determine the prospects for the development of legal regulation of the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. In

addition, the article highlights important precedent decisions of the Court of Justice of the EU, which clarify certain aspects of the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations (in particular, decisions on cases of 2006 C-13/05, 2008 C-303/06, 2013 C-312/11 and 2014 C-363/12). The conclusions of the article summarize the results of the study and formulate proposals on the possibilities of using the European experience of legal regulation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations in Ukraine.

Keywords: *dynamics of law, EU law, implementation of subjective rights, labor relations, legal regulation, persons with disabilities, rights in the field of labor relations.*

Постановка проблеми. В Європейському плані дій у сфері соціальних прав зазначається, що умови праці в ЄС на сьогодні є одними з найбільш прогресивних в світі, проте світ праці постійно змінюється, що вимагає нових заходів забезпечення соціальної безпеки працівників [1, с. 18]. Відповідні трансформації відбувається крізь призму прогресивних європейських цінностей, які є особливим соціально-правовим явищем, для якого характерним є те, що воно, зокрема: «є доробком і надбанням окремих європейських держав, належачи до групи “західних цінностей”», і «поступово поширюється на всю Європу та окремі держави інших частин світу, перетворюючись в універсальний здобуток західної людської цивілізації» [2, с. 35, 36]; в сутнісному контексті постає в якості «стандартів», «принципів», «крізь призму яких може належним чином існувати ЄС, досягаючи мети свого створення та функціонування» [2, с. 38]. Керуючись європейськими цінностями 20 січня 2021 року президент Європейської комісії Урсула фон дер Ляєн зазначає, що в процесі подолання пандемії COVID-19 слід впроваджувати необхідні реформи і прискорювати перехід до зелених і цифрових технологій, а також оптимізувати Звід соціальних правил, «який забезпечує солідарність між поколіннями; винагороджує підприємців, котрі піклуються про своїх співробітників; фокусується на робочих місцях і відкриває нові можливості; ставить навички, інновації та соціальний захист на рівну основу» [3]. Окрема увага в цьому питанні приділяється забезпеченню прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості, що закономірно, адже ще в доковідний період (станом на травень 2019 року) середній показник активності осіб з інвалідністю в ЄС становив 48,7%, що є суттєво нижчим в порівнянні з працездатним людьми без інвалідності (72,5%). Суттєво загострила цю проблему пандемія коронавірусної хвороби COVID-19.

Відтак, сьогодні надзвичайно важливим питанням постає дослідження актуального стану правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС загалом та в державах-членах Союзу, зокрема, а також можливості його використання в Україні, що є питанням, якому на сьогоднішній день приділяється

незначна увага серед вітчизняних юристів-трудовиків. Актуалізує це питання також той факт, що в Україні триває процес євроінтеграції, що вимагає європеїзації національного законодавства, зокрема, й в частині регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Додатково важливість цього дослідження обґрунтована тим фактом, що подібні наукові розвідки проводились вченими держав, які бажали набути повноправного членства в ЄС та реалізували такі амбіційні прагнення [див., напр.: 4].

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогодні нормативно-правовому забезпеченню прав осіб з інвалідністю в ЄС, а також реалізації соціальної політики ЄС відносно вказаної категорії працездатних осіб не приділялась комплексна увага українських науковців, хоча в загальному контексті ці питання вже розглядали А. Ю. Бабкіна [5], Н. О. Бондар [6], С. В. Венедіктов [7], В. В. Гаєвий [8], В. П. Кохан [9], С. В. Майданник [10] та інші вчені). Враховуючи наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних вчених в межах проблематики правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС, можемо дійти висновку про можливість формування актуальної наукової думки стосовно викладення поточного стану відповідного правового регулювання та можливостей використання розглядуваного європейського досвіду в Україні.

Отже, **метою статті** є аналіз правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС. Ця мета може бути досягнута шляхом виконання таких *завдань*: 1) з'ясувати особливості нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин на рині ЄС; 2) окреслити основні стратегічні акти ЄС, в яких визначаються перспективи розвитку правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 3) виокремити прецедентні рішення Суду ЄС, в яких уточнюються окремі аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 4) сформулювати пропозиції щодо можливостей використання в Україні європейського досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Право ЄС (п. 9 ч. 1 ст. 3 Директиви Європейського Парламенту та Ради від 16 грудня 2008 року № 2008/115/ЄС) інтерпретує осіб з інвалідністю в якості «вразливих осіб» (*vulnerable persons*). При цьому в загальному антидискримінаційному акті ЄС – Директиві № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року поняття «інвалідність» та «особи з інвалідністю» не визначаються. Також, на що вказано у п. 39 рішення Суду ЄС від 11 липня 2006 року № С-13/05, в цій Директиві не міститься посилання на закони держав-членів Союзу для визначення вказаних понять. Між тим, відповідні поняття в ЄС розуміються в контексті Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю 2006 року, яка Рішенням Ради від 26 листопада 2009 року визнана

обов'язковою для всіх держав-членів Союзу.

Хоча формування загальноєвропейської нормативної основи для правового регулювання правового статусу осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин, а також реалізації їх прав в цій сфері є складним процесом, слід констатувати, що на сьогоднішній день в межах такого процесу на рівні ЄС вже розроблено низку актів, в яких наявні норми, котрі врегульовують різні аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. Серед цих європейських документів слід виокремити наступні:

1) Хартія ЄС про основні права від 07 грудня 2000 року, яка передбачає зокрема захист прав осіб з інвалідністю та можливостей реалізації таких прав. Головним чином, у ч. 1 ст. 21 Хартії забороняється дискримінація будь-якого роду, зокрема, за ознакою обмеженої працездатності. Крім того, в ст. 26 Хартії проголошується наступне: «Союз визнає і поважає право осіб з інвалідністю користуватися плодами заходів, спрямованих на забезпечення їх самостійності, їх соціальної та професійної реабілітації та їх участі в житті суспільства»;

2) Директива Ради «Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності» № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року. В п. 11 преамбули цієї Директиви констатується, що «дискримінація на основі релігійних поглядів чи інших переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації може підірвати досягнення цілей Договору про ЄС, зокрема, досягнення високого рівня зайнятості та соціального захисту, підвищення рівня життя та якості життя, економічної та соціальної згуртованості й солідарності, а також вільного пересування людей». Саме тому, в п. 12 преамбули Директиви наголошується на тому, що відповідна дискримінація «повинна бути заборонена на всій території Співтовариства». Між тим, хоча розглядувана Директива не присвячена безпосередньо правам осіб з інвалідністю та їх безбар'єрній реалізації, слід констатувати, що вона закладає основу відповідної загальноєвропейської політики. Крім того, в абз. 2 підп. 2 п. 92 Рішення Суду ЄС в справі від 18 березня 2014 року № С-363/12 вказується на те, що «дійсність цієї Директиви не може бути оцінена в світлі Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, проте ця Директива повинна, наскільки це можливо, тлумачитися відповідно до цієї Конвенції». Це означає, що загальні норми про недискримінацію у сфері праці та зайнятості повинні бути реалізовані відносно осіб з інвалідністю за аналогією. Також важливо звернути увагу й на те, що в досліджуваному документі містяться норми, які безпосереднім чином стосуються питань реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Головним чином в цьому питанні слід вказати на ст. 5 Директиви № 2000/78/ЄС, в якій окреслено стандарт розумного пристосування для осіб з інвалідністю, ч. 2 ст. 7 цього європейського акту, що визначає особливості застосування до осіб з інвалідністю позитивних заходів.

Крім того, опосередковано сприяють реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин такі наднаціональні акти ЄС: Директива Європейського Парламенту та Ради «Про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного поводження з чоловіками і жінками в питаннях зайнятості та занять» № 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 року, Директива Європейського Парламенту та Ради «Про доступність веб-сайтів та мобільних додатків органів публічного сектору» № 2016/2102 від 26 жовтня 2016 року, Директива Європейського Парламенту та Ради «Про вимоги до доступності продуктів і послуг» № 2019/882 від 17 квітня 2019 року.

Також в контексті питання, що нами розглядається, важливого значення набуває аналіз стратегічних актів наднаціональних інститутів ЄС, які стосуються прав осіб з інвалідністю в Союзі. Щонайперше, серед таких актів слід виокремити Рамкову стратегію Комісії Європейського співтовариства «Про недискримінацію і рівні можливості для всіх» від 01 червня 2005 року № COM/2005/0224 final. У вступі цієї Рамкової стратегії зазначається, що «протягом багатьох років ЄС перебував в авангарді зусиль по боротьбі з дискримінацією за ознакою статі та по просуванню рівності між жінками та чоловіками. Нещодавно Співтовариство вжило заходів щодо захисту людей від дискримінації за ознакою расового чи етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку та сексуальної орієнтації». При цьому в абз. 2 п. 3.3 розділу 3 Рамкової стратегії 2005 року № COM/2005/0224 final констатується, що «одному законодавству важко боротися зі складними та глибоко вкоріненими моделями нерівності, з якими зіштовхуються деякі групи осіб, а тому позитивні заходи можуть знадобитися для компенсації давньої нерівності, від якої страждають групи людей, які історично не мали доступу до рівних можливостей».

Додатково слід зазначити, що в березні 2021 року Європейська комісія представила амбітну Стратегію прав людей з обмеженими можливостями на 2021-2030 роки (далі – Стратегія ЄК на 2021-2030 роки), щоб забезпечити їх повну участь у житті суспільства нарівні з іншими людьми, як в ЄС, так і за його межами. Зокрема, в Європейському плані дій у сфері соціальних прав зазначається, що оцінка Європейської стратегії по інвалідності на 2010-2020 роки продемонструвала, що ЄС зробив значний внесок у поліпшення доступності для осіб з інвалідністю та заохочення їх прав. Проте у таких сферах, як охорона здоров'я, зайнятість, освіта та підвищення кваліфікації, прогрес був більш обмеженим або нерівномірним. Ґрунтуючись на цій оцінці та з метою подальшого розширення рівності можливостей в ЄС, Комісія прийняла разом з вказаним Європейським планом дій нову Стратегію ЄК на 2021-2030 роки відповідно до цілей Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Так, в п. 4.2 цієї Стратегії наголошується на необхідності забезпечення можливості осіб з інвалідністю реалізувати їх право на

працю. В зв'язку із цим ЄК закликає держави-члени: а) встановити цільові показники участі дорослих з обмеженими можливостями в навчанні з метою розширення їх участі й забезпечити, щоб національні стратегії розвитку навичок враховували конкретні потреби осіб інвалідністю, сприяючи досягненню мети в програмі розвитку навичок і в плані дій з реалізації основних соціальних прав; б) вжити цільових заходів і запровадити гнучкі формати навчання для забезпечення інклюзивних і доступних програм для осіб з інвалідністю; в) спираючись на результати плану секторального співробітництва в галузі навичок в рамках пакту про навички, продовжувати підтримувати співпрацю між відповідними зацікавленими сторонами соціальної економіки, включаючи виявлення потреб в цифрових навичках і застосування допоміжних технологій для поліпшення можливостей працевлаштування.

Розглянувши нормативно-правові та стратегічні акти ЄС, які врегульовують різні аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, зазначимо, що в рамках питання, яке нами досліджується, також слід звернути увагу й на те, що на рівні ЄС відповідні питання реалізації суб'єктивних прав врегульовуються прецедентним правом, а саме – рішеннями Суду ЄС. Серед цих прецедентних судових рішень слід виокремити такі рішення Суду ЄС:

1) рішення Суду ЄС в справі «С. Чакон Навас проти *Eurest Colectividades SA*» від 11 липня 2006 року № С-13/05. Важливість цього Рішення полягає зокрема в тому, що в його пунктах 51 і 52 Суд встановив, що заборона щодо дискримінаційного звільнення за ознакою інвалідності, яка міститься в ч. 1 ст. 2 та ч. 1 ст. 3 Директиви № 2000/78/ЄС, виключає звільнення з причини інвалідності, що в світлі зобов'язання стосовно забезпечення розумного пристосування для людей з обмеженими можливостями не виправдовується тим фактом, що відповідна особа не компетентна, не здатна і не пристосована для виконання основних посадових функцій;

2) рішення Суду ЄС в справі «Ш. Коулман проти юридичної фірми *Attridge Law* та її партнера С. Лоу» від 17 липня 2008 року № С-303/06. Зазначене рішення встановлює прецедент у судовій практиці у сфері рівного поводження та недискримінації за ознакою інвалідності. Важливо звернути увагу на те, що в судовому рішенні встановлюється, що Директиву № 2000/78/ЄС не слід тлумачити обмежувально, оскільки вона спрямована тільки на людей з обмеженими можливостями, а тому цей документ захищає навіть тих людей, які, не будучи особами з інвалідністю, проте піддаються прямій дискримінації чи переслідуванню у сфері праці та зайнятості через те, що вони безпосередньо пов'язані із особами з інвалідністю. Таким чином, відповідна Директива крізь призму Рішення Суду ЄС від 17 липня 2008 року № С-303/06 встановлює стандарт захисту можливостей реалізації особою прав у сфері трудових відносин за критерієм «асоціації»,

«спорідненості»;

3) рішення Суду ЄС в справі «Європейська Комісія проти Італійської Республіки» від 04 липня 2013 року № С-312/11. У п. 67 Рішення Суд ЄС вказував на те, що «італійське законодавство, навіть в цілому, не накладає на всіх роботодавців обов'язок приймати, де це доречно, ефективні та практичні заходи, в залежності від потреб в конкретних ситуаціях, в інтересах всіх осіб з інвалідністю, що відносяться до різних аспектів зайнятості та роботи й дозволяють цим особам отримати доступ, виконувати чи просуватися по роботі, або щоб вони отримували освіту». У зв'язку із цим в Рішенні зазначається, що італійський законодавець, допустивши таке порушення свого обов'язку правильно і повністю перенести ст. 5 Директиву № 2000/78/ЄС, якою «встановлюються загальні рамки для рівного звернення у сфері праці та зайнятості»;

4) рішення Суду ЄС у справі «З. проти Державного департаменту та Правління громадської школи» від 18 березня 2014 року № С-363/12. Важливість цього прецедентного акту обумовлена тим фактом, що в п. 91 Рішення Суд доходить висновку, що Директива № 2000/78/ЄС повинна тлумачитися в якості документу, в світлі якого «відмова надати оплачувану відпустку, еквівалентну відпустці в зв'язку із вагітністю та пологами (або відпустці у зв'язку з усиновлення), працюючій жінці, котра не може мати дитину і яка скористалася угодою про сурогатне материнство, не є дискримінацією на підставі інвалідності».

Висновки. Досвід правового регулювання правового статусу осіб з інвалідністю в сфері праці та зайнятості в ЄС може бути використаний в Україні для удосконалення законодавства в частині норм про реалізацію прав вказаних осіб у сфері трудових відносин. Це слід осмислювати в контексті наступного:

1. Право ЄС в контексті суб'єктивних прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин і реалізації цих прав складають загальні норми, які вже у тій чи іншій мірі передбачені в національному законодавстві України. При цьому, хоча нормативно-правова основа реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин в ЄС є ще недостатньо розвинутою (прикладом цьому є норми Хартії ЄС про основні права, Директиви № 2000/78/ЄС), вона знаходить свою конкретизацію в стратегічних актах наднаціональних органів ЄС та в рішеннях Суду ЄС, які вже характеризуються новизною та можуть бути використані в процесі вдосконалення правового регулювання реалізації прав вказаної категорії працездатних осіб в сфері трудових відносин в Україні. Так, в українському законодавстві слід: 1) окреслити стратегічне завдання держави (також з делегуванням частини відповідних функцій суб'єктам громадянського суспільства) щодо розширення цифрової компетенції працездатних осіб з інвалідністю, сприяння можливостей набуття такими особами нових професійних навичок, досвіду тощо (п. 4.2

Стратегії ЄК на 2021-2030 роки); 2) передбачити застереження, що особа з інвалідністю не може вважатись дискримінованою в реалізації права на працю у результаті її звільнення, коли таке звільнення (як про це вказано в рішенні Суду ЄС у справі від 11 липня 2006 року № С-13/05) аргументовано об'єктивними даними про те, що роботодавець виконав всі свої обов'язки стосовно розумного пристосування осіб з інвалідністю, однак, за таких умов працівник виявився некомпетентним, не спроможним виконувати основні посадових функцій; 3) розширити захист можливостей здобуття благ у сфері трудових відносин осіб з інвалідністю на осіб, які: а) не мають інвалідності, проте, є спорідненими (асоційованими) з такими особами; б) професійне життя асоційованих осіб з особами із інвалідністю впливає на соціальну безпеку асоційованих осіб з інвалідністю (у відповідності до рішення Суду ЄС в справі від 17 липня 2008 року № С-303/06); в) зазнають дискримінацій в результаті того, що вони асоційовані з особами з інвалідністю (наприклад, в них дитина, дружина чи чоловік, батьки, інші близькі родичі, друзі є особами з інвалідністю; з особами з інвалідністю працівник взаємодіє в рамках громадської діяльності в позаробочий час тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 : Strategy of 03.03.2021 № COM(2021) 101 final. Luxembourg : Publications Office of the EU, 2021. 33 p.
2. Гладкий В. В. Основні ознаки європейських цінностей. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції* : матеріали II міжнар. наук.-метод. конф. (м. Суми, 28-29 травня 2021 р.). Суми : СумДУ, 2021. С. 35-41. doi:10.5281/zenodo.5233633.
3. European Pillar of Social Rights: Building a fairer and more inclusive European Union. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en (дата звернення: 26.04.2021).
4. Zolkowska T., Kasior-Szerszen I., Blaszkiewicz I. European Union policy toward people with disabilities. *Disability Studies Quarterly*. 2002. Vol. 22, № 4. URL: <https://dsq-sds.org/article/view/387/521> (дата звернення: 07.05.2021).
5. Бабкіна А. Ю. Європейські стандарти розвитку права на працю осіб з інвалідністю. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 113-117.
6. Бондар Н. О. Основні напрями та особливості соціального захисту інвалідів у країнах ЄС. *Бізнес Інформ*. 2012. № 6. С. 120-124.
7. Венедіктов С. В. Деякі питання інтеграції вітчизняних трудових правовідносин до Європейського Союзу. *Наукові записки*. 2011. № 2 (11). С. 8-21.
8. Гаевий В. В. Реалізація європейських стандартів права на працю осіб з

інвалідністю до нового українського законодавства. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 121-124.

9. Кохан В. П. Впровадження стандартів ЄС у сфері забезпечення права інвалідів на працю. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 67. С. 89-96.

10. Maidanik S. V. European Union disability policy: supranational level of legal regulation. *Проблеми законності*. 2020. Вип. 150. С. 332-353.

УДК 349.22

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-01-10

Дяченко О. А.,

*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

В статті аналізується правове регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин на рівні Європейського Союзу. Автором з'ясовуються особливості нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин на рівні ЄС на підставі аналізу Хартії про основні права 2000 року, Директиви Ради № 2000/78/ЄС та інших директив. Окрема увага приділяється аналізу основних стратегічних актів ЄС, в яких визначаються перспективи розвитку правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Додатково в статті виокремлюються важливі прецедентні рішення Суду ЄС, в яких уточнюються окремі аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин (зокрема, рішення у справах 2006 року № С-13/05, 2008 року № С-303/06, 2013 року № С-312/11 та 2014 року № С-363/12). У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та формулюються пропозиції щодо можливостей використання в Україні європейського досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Ключові слова: динаміка права, особи з інвалідністю, права у сфері трудових відносин, право ЄС, правове регулювання, реалізація суб'єктивних прав, трудові відносини.

The article analyzes the legal regulation of the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations at the level of the European Union. The author clarifies the features of the regulatory and legal support for the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations at the EU level based on the analysis of the Charter of Fundamental Rights of the European Union on 2000, Council Directive 2000/78/EC and other directives. Special attention is paid to the analysis of the main strategic acts of the EU, which determine the prospects for the development of legal regulation of the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations. In addition, the article highlights important precedent decisions of the Court of Justice of the EU, which clarify certain aspects of the implementation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations (in particular, decisions on cases of 2006 C-13/05, 2008 C-303/06, 2013 C-312/11 and 2014 C-363/12). The conclusions of the article summarize the results of the study and formulate proposals on the possibilities of using the European experience of legal regulation of the rights of persons with disabilities in the field of labor relations in Ukraine.

Keywords: *dynamics of law, EU law, implementation of subjective rights, labor relations, legal regulation, persons with disabilities, rights in the field of labor relations.*

Постановка проблеми. В Європейському плані дій у сфері соціальних прав зазначається, що умови праці в ЄС на сьогодні є одними з найбільш прогресивних в світі, проте світ праці постійно змінюється, що вимагає нових заходів забезпечення соціальної безпеки працівників [1, с. 18]. Відповідні трансформації відбувається крізь призму прогресивних європейських цінностей, які є особливим соціально-правовим явищем, для якого характерним є те, що воно, зокрема: «є доробком і надбанням окремих європейських держав, належачи до групи “західних цінностей”», і «поступово поширюється на всю Європу та окремі держави інших частин світу, перетворюючись в універсальний здобуток західної людської цивілізації» [2, с. 35, 36]; в сутнісному контексті постає в якості «стандартів», «принципів», «крізь призму яких може належним чином існувати ЄС, досягаючи мети свого створення та функціонування» [2, с. 38]. Керуючись європейськими цінностями 20 січня 2021 року президент Європейської комісії Урсула фон дер Ляєн зазначає, що в процесі подолання пандемії COVID-19 слід впроваджувати необхідні реформи і прискорювати перехід до зелених і цифрових технологій, а також оптимізувати Звід соціальних правил, «який забезпечує солідарність між поколіннями; винагороджує підприємців, котрі піклуються про своїх співробітників; фокусується на робочих місцях і відкриває нові можливості; ставить навички, інновації та соціальний захист на рівну основу» [3]. Окрема увага в цьому питанні приділяється забезпеченню прав осіб з інвалідністю у сфері праці та зайнятості, що закономірно, адже ще в доковідний період

(станом на травень 2019 року) середній показник активності осіб з інвалідністю в ЄС становив 48,7%, що є суттєво нижчим в порівнянні з працездатним людьми без інвалідності (72,5%). Суттєво загострила цю проблему пандемія коронавірусної хвороби COVID-19.

Відтак, сьогодні надзвичайно важливим питанням постає дослідження актуального стану правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС загалом та в державах-членах Союзу, зокрема, а також можливості його використання в Україні, що є питанням, якому на сьогоднішній день приділяється незначна увага серед вітчизняних юристів-трудоиків. Актуалізує це питання також той факт, що в Україні триває процес євроінтеграції, що вимагає європеїзації національного законодавства, зокрема, й в частині регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Додатково важливість цього дослідження обґрунтована тим фактом, що подібні наукові розвідки проводились вченими держав, які бажали набути повноправного членства в ЄС та реалізували такі амбіційні прагнення [див., напр.: 4].

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогодні нормативно-правовому забезпеченню прав осіб з інвалідністю в ЄС, а також реалізації соціальної політики ЄС відносно вказаної категорії працездатних осіб не приділялась комплексна увага українських науковців, хоча в загальному контексті ці питання вже розглядали А. Ю. Бабкіна [5], Н. О. Бондар [6], С. В. Венедіктов [7], В. В. Гасвий [8], В. П. Кохан [9], С. В. Майданник [10] та інші вчені). Враховуючи наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних вчених в межах проблематики правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС, можемо дійти висновку про можливість формування актуальної наукової думки стосовно викладення поточного стану відповідного правового регулювання та можливостей використання розглядуваного європейського досвіду в Україні.

Отже, **метою статті** є аналіз правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин в ЄС. Ця мета може бути досягнута шляхом виконання таких *завдань*: 1) з'ясувати особливості нормативно-правового забезпечення реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин на рині ЄС; 2) окреслити основні стратегічні акти ЄС, в яких визначаються перспективи розвитку правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 3) виокремити прецедентні рішення Суду ЄС, в яких уточнюються окремі аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин; 4) сформулювати пропозиції щодо можливостей використання в Україні європейського досвіду правового регулювання реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Право ЄС (п. 9 ч. 1 ст. 3 Директиви Європейського

Парламенту та Ради від 16 грудня 2008 року № 2008/115/ЄС) інтерпретує осіб з інвалідністю в якості «вразливих осіб» (*vulnerable persons*). При цьому в загальному антидискримінаційному акті ЄС – Директиві № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року поняття «інвалідність» та «особи з інвалідністю» не визначаються. Також, на що вказано у п. 39 рішення Суду ЄС від 11 липня 2006 року № С-13/05, в цій Директиві не міститься посилання на закони держав-членів Союзу для визначення вказаних понять. Між тим, відповідні поняття в ЄС розуміються в контексті Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю 2006 року, яка Рішенням Ради від 26 листопада 2009 року визнана обов'язковою для всіх держав-членів Союзу.

Хоча формування загальноєвропейської нормативної основи для правового регулювання правового статусу осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин, а також реалізації їх прав в цій сфері є складним процесом, слід констатувати, що на сьогоднішній день в межах такого процесу на рівні ЄС вже розроблено низку актів, в яких наявні норми, котрі врегульовують різні аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. Серед цих європейських документів слід виокремити наступні:

1) Хартія ЄС про основні права від 07 грудня 2000 року, яка передбачає зокрема захист прав осіб з інвалідністю та можливостей реалізації таких прав. Головним чином, у ч. 1 ст. 21 Хартії забороняється дискримінація будь-якого роду, зокрема, за ознакою обмеженої працездатності. Крім того, в ст. 26 Хартії проголошується наступне: «Союз визнає і поважає право осіб з інвалідністю користуватися плодами заходів, спрямованих на забезпечення їх самостійності, їх соціальної та професійної реабілітації та їх участі в житті суспільства»;

2) Директива Ради «Про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності» № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року. В п. 11 преамбули цієї Директиви констатується, що «дискримінація на основі релігійних поглядів чи інших переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації може підірвати досягнення цілей Договору про ЄС, зокрема, досягнення високого рівня зайнятості та соціального захисту, підвищення рівня життя та якості життя, економічної та соціальної згуртованості й солідарності, а також вільного пересування людей». Саме тому, в п. 12 преамбули Директиви наголошується на тому, що відповідна дискримінація «повинна бути заборонена на всій території Співтовариства». Між тим, хоча розглядувана Директива не присвячена безпосередньо правам осіб з інвалідністю та їх безбар'єрній реалізації, слід констатувати, що вона закладає основу відповідної загальноєвропейської політики. Крім того, в абз. 2 підп. 2 п. 92 Рішення Суду ЄС в справі від 18 березня 2014 року № С-363/12 вказується на те, що «дійсність цієї Директиви не може бути оцінена в світлі Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, проте ця Директива повинна,

наскільки це можливо, тлумачитися відповідно до цієї Конвенції». Це означає, що загальні норми про недискримінацію у сфері праці та зайнятості повинні бути реалізовані відносно осіб з інвалідністю за аналогією. Також важливо звернути увагу й на те, що в досліджуваному документі містяться норми, які безпосереднім чином стосуються питань реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. Головним чином в цьому питанні слід вказати на ст. 5 Директиви № 2000/78/ЄС, в якій окреслено стандарт розумного пристосування для осіб з інвалідністю, ч. 2 ст. 7 цього європейського акту, що визначає особливості застосування до осіб з інвалідністю позитивних заходів.

Крім того, опосередковано сприяють реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин такі наднаціональні акти ЄС: Директива Європейського Парламенту та Ради «Про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного поводження з чоловіками і жінками в питаннях зайнятості та занять» № 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 року, Директива Європейського Парламенту та Ради «Про доступність веб-сайтів та мобільних додатків органів публічного сектору» № 2016/2102 від 26 жовтня 2016 року, Директива Європейського Парламенту та Ради «Про вимоги до доступності продуктів і послуг» № 2019/882 від 17 квітня 2019 року.

Також в контексті питання, що нами розглядається, важливого значення набуває аналіз стратегічних актів наднаціональних інститутів ЄС, які стосуються прав осіб з інвалідністю в Союзі. Щонайперше, серед таких актів слід виокремити Рамкову стратегію Комісії Європейського співтовариства «Про недискримінацію і рівні можливості для всіх» від 01 червня 2005 року № COM/2005/0224 final. У вступі цієї Рамкової стратегії зазначається, що «протягом багатьох років ЄС перебував в авангарді зусиль по боротьбі з дискримінацією за ознакою статі та по просуванню рівності між жінками та чоловіками. Нещодавно Співтовариство вжило заходів щодо захисту людей від дискримінації за ознакою расового чи етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку та сексуальної орієнтації». При цьому в абз. 2 п. 3.3 розділу 3 Рамкової стратегії 2005 року № COM/2005/0224 final констатується, що «одному законодавству важко боротися зі складними та глибоко вкоріненими моделями нерівності, з якими зіштовхуються деякі групи осіб, а тому позитивні заходи можуть знадобитися для компенсації давньої нерівності, від якої страждають групи людей, які історично не мали доступу до рівних можливостей».

Додатково слід зазначити, що в березні 2021 року Європейська комісія представила амбітну Стратегію прав людей з обмеженими можливостями на 2021-2030 роки (далі – Стратегія ЄК на 2021-2030 роки), щоб забезпечити їх повну участь у житті суспільства нарівні з іншими людьми, як в ЄС, так і за його межами. Зокрема, в Європейському плані дій у сфері соціальних прав зазначається, що оцінка Європейської стратегії по

інвалідності на 2010-2020 роки продемонструвала, що ЄС зробив значний внесок у поліпшення доступності для осіб з інвалідністю та заохочення їх прав. Проте у таких сферах, як охорона здоров'я, зайнятість, освіта та підвищення кваліфікації, прогрес був більш обмеженим або нерівномірним. Грунтуючись на цій оцінці та з метою подальшого розширення рівності можливостей в ЄС, Комісія прийняла разом з вказаним Європейським планом дій нову Стратегію ЄК на 2021-2030 роки відповідно до цілей Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю. Так, в п. 4.2 цієї Стратегії наголошується на необхідності забезпечення можливості осіб з інвалідністю реалізувати їх право на працю. В зв'язку із цим ЄК закликає держави-члени: а) встановити цільові показники участі дорослих з обмеженими можливостями в навчанні з метою розширення їх участі й забезпечити, щоб національні стратегії розвитку навичок враховували конкретні потреби осіб інвалідністю, сприяючи досягненню мети в програмі розвитку навичок і в плані дій з реалізації основних соціальних прав; б) вжити цільових заходів і запровадити гнучкі формати навчання для забезпечення інклюзивних і доступних програм для осіб з інвалідністю; в) спираючись на результати плану секторального співробітництва в галузі навичок в рамках пакту про навички, продовжувати підтримувати співпрацю між відповідними зацікавленими сторонами соціальної економіки, включаючи виявлення потреб в цифрових навичках і застосування допоміжних технологій для поліпшення можливостей працевлаштування.

Розглянувши нормативно-правові та стратегічні акти ЄС, які врегульовують різні аспекти реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин, зазначимо, що в рамках питання, яке нами досліджується, також слід звернути увагу й на те, що на рівні ЄС відповідні питання реалізації суб'єктивних прав врегульовуються прецедентним правом, а саме – рішеннями Суду ЄС. Серед цих прецедентних судових рішень слід виокремити такі рішення Суду ЄС:

1) рішення Суду ЄС в справі «С. Чакон Навас проти *Eurest Colectividades SA*» від 11 липня 2006 року № С-13/05. Важливість цього Рішення полягає щонайперше в тому, що в його пунктах 51 і 52 Суд встановив, що заборона щодо дискримінаційного звільнення за ознакою інвалідності, яка міститься в ч. 1 ст. 2 та ч. 1 ст. 3 Директиви № 2000/78/ЄС, виключає звільнення з причини інвалідності, що в світлі зобов'язання стосовно забезпечення розумного пристосування для людей з обмеженими можливостями не виправдовується тим фактом, що відповідна особа не компетентна, не здатна і не пристосована для виконання основних посадових функцій;

2) рішення Суду ЄС в справі «Ш. Коулман проти юридичної фірми *Attridge Law* та її партнера С. Лоу» від 17 липня 2008 року № С-303/06. Зазначене рішення встановлює прецедент у судовій практиці у сфері рівного поводження та недискримінації за ознакою

інвалідності. Важливо звернути увагу на те, що в судовому рішенні встановлюється, що Директиву № 2000/78/ЄС не слід тлумачити обмежувально, оскільки вона спрямована тільки на людей з обмеженими можливостями, а тому цей документ захищає навіть тих людей, які, не будучи особами з інвалідністю, проте піддаються прямій дискримінації чи переслідуванню у сфері праці та зайнятості через те, що вони безпосередньо пов'язані із особами з інвалідністю. Таким чином, відповідна Директива крізь призму Рішення Суду ЄС від 17 липня 2008 року № С-303/06 встановлює стандарт захисту можливостей реалізації особою прав у сфері трудових відносин за критерієм «асоціації», «спорідненості»;

3) рішення Суду ЄС в справі «Європейська Комісія проти Італійської Республіки» від 04 липня 2013 року № С-312/11. У п. 67 Рішення Суду ЄС вказував на те, що «італійське законодавство, навіть в цілому, не накладає на всіх роботодавців обов'язок приймати, де це доречно, ефективні та практичні заходи, в залежності від потреб в конкретних ситуаціях, в інтересах всіх осіб з інвалідністю, що відносяться до різних аспектів зайнятості та роботи й дозволяють цим особам отримати доступ, виконувати чи просуватися по роботі, або щоб вони отримували освіту». У зв'язку із цим в Рішенні зазначається, що італійський законодавець, допустивши таке порушення свого обов'язку правильно і повністю перенести ст. 5 Директиву № 2000/78/ЄС, якою «встановлюються загальні рамки для рівного звернення у сфері праці та зайнятості»;

4) рішення Суду ЄС у справі «З. проти Державного департаменту та Правління громадської школи» від 18 березня 2014 року № С-363/12. Важливість цього прецедентного акту обумовлена тим фактом, що в п. 91 Рішення Суду доходить висновку, що Директива № 2000/78/ЄС повинна тлумачитися в якості документу, в світлі якого «відмова надати оплачувану відпустку, еквівалентну відпустці в зв'язку із вагітністю та пологами (або відпустці у зв'язку з усиновлення), працюючій жінці, котра не може мати дитину і яка скористалася угодою про сурогатне материнство, не є дискримінацією на підставі інвалідності».

Висновки. Досвід правового регулювання правового статусу осіб з інвалідністю в сфері праці та зайнятості в ЄС може бути використаний в Україні для удосконалення законодавства в частині норм про реалізацію прав вказаних осіб у сфері трудових відносин. Це слід осмислювати в контексті наступного:

1. Право ЄС в контексті суб'єктивних прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин і реалізації цих прав складають загальні норми, які вже у тій чи іншій мірі передбачені в національному законодавстві України. При цьому, хоча нормативно-правова основа реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин в ЄС є ще недостатньо розвинутою (прикладом цьому є норми Хартії ЄС про основні права,

Директиви № 2000/78/ЄС), вона знаходить свою конкретизацію в стратегічних актах наднаціональних органів ЄС та в рішеннях Суду ЄС, які вже характеризуються новизною та можуть бути використані в процесі вдосконалення правового регулювання реалізації прав вказаної категорії працездатних осіб в сфері трудових відносин в Україні. Так, в українському законодавстві слід: 1) окреслити стратегічне завдання держави (також з делегуванням частини відповідних функцій суб'єктам громадянського суспільства) щодо розширення цифрової компетенції працездатних осіб з інвалідністю, сприяння можливостей набуття такими особами нових професійних навичок, досвіду тощо (п. 4.2 Стратегії ЄК на 2021-2030 роки); 2) передбачити застереження, що особа з інвалідністю не може вважатись дискримінованою в реалізації права на працю у результаті її звільнення, коли таке звільнення (як про це вказано в рішенні Суду ЄС у справі від 11 липня 2006 року № С-13/05) аргументовано об'єктивними даними про те, що роботодавець виконав всі свої обов'язки стосовно розумного пристосування осіб з інвалідністю, однак, за таких умов працівник виявився некомпетентним, не спроможним виконувати основні посадових функцій; 3) розширити захист можливостей здобуття благ у сфері трудових відносин осіб з інвалідністю на осіб, які: а) не мають інвалідності, проте, є спорідненими (асоційованими) з такими особами; б) професійне життя асоційованих осіб з особами із інвалідністю впливає на соціальну безпеку асоційованих осіб з інвалідністю (у відповідності до рішення Суду ЄС в справі від 17 липня 2008 року № С-303/06); в) зазнають дискримінацій в результаті того, що вони асоційовані з особами з інвалідністю (наприклад, в них дитина, дружина чи чоловік, батьки, інші близькі родичі, друзі є особами з інвалідністю; з особами з інвалідністю працівник взаємодіє в рамках громадської діяльності в позаробочий час тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 : Strategy of 03.03.2021 № COM(2021) 101 final. Luxembourg : Publications Office of the EU, 2021. 33 p.
2. Гладкий В. В. Основні ознаки європейських цінностей. *Ціннісно-орієнтований підхід в освіті і виклики євроінтеграції* : матеріали II міжнар. наук.-метод. конф. (м. Суми, 28-29 травня 2021 р.). Суми : СумДУ, 2021. С. 35-41. doi:10.5281/zenodo.5233633.
3. European Pillar of Social Rights: Building a fairer and more inclusive European Union. URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en (дата звернення: 26.04.2021).
4. Zolkowska T., Kasior-Szerszen I., Blaszkiewicz I. European Union policy toward people with disabilities. *Disability Studies Quarterly*. 2002. Vol. 22, № 4. URL: <https://dsq->

sds.org/article/view/387/521 (дата звернення: 07.05.2021).

5. Бабкіна А. Ю. Європейські стандарти розвитку права на працю осіб з інвалідністю. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 113-117.

6. Бондар Н. О. Основні напрями та особливості соціального захисту інвалідів у країнах ЄС. *Бізнес Інформ*. 2012. № 6. С. 120-124.

7. Венедіктов С. В. Деякі питання інтеграції вітчизняних трудових правовідносин до Європейського Союзу. *Наукові записки*. 2011. № 2 (11). С. 8-21.

8. Гаєвий В. В. Реалізація європейських стандартів права на працю осіб з інвалідністю до нового українського законодавства. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 121-124.

9. Кохан В. П. Впровадження стандартів ЄС у сфері забезпечення права інвалідів на працю. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 67. С. 89-96.

10. Maidanik S. V. European Union disability policy: supranational level of legal regulation. *Проблеми законності*. 2020. Вип. 150. С. 332-353.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-01-11

Зубрицька М. В.

аспірант Науково-дослідного
інституту публічного права

ГАРАНТІЇ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У статті проаналізовано види гарантій кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства. Сформульовано авторський перелік зазначених гарантій. Охарактеризовано та обґрунтовано специфіку та сутність кожної із них. Наведено наукові позиції по даній тематиці. Досліджено їх особливості в контексті тематики. Деталізовано законодавчі положення щодо гарантій кримінальної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства.

Ключові слова: гарантія, кримінальна відповідальність, роботодавець, трудове законодавство, праця, працівник.

In the article the types of guarantees of the employer's criminal liability for violations of labor legislation are analyzed. The author's list of the specified guarantees has been formulated. The specificity and essence of each of them is characterized and substantiated. Scientific