

УДК 341.64

## РОЛЬ ОСНОВНЫХ ПРАВ В РЕШЕНИЯХ СУДА ЕС ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

© 2019 г.

*Ю.М. Орлова*

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Н. Новгород

youlia\_@mail.ru

*Поступила в редакцию 15.01.2019*

Отсутствие на рабочем месте по болезни является одним из острых вопросов как для работников, так и для их работодателей, но он традиционно выходит за рамки трудового законодательства ЕС. Рассматриваются мотивы, на основании которых участие Суда ЕС при решении подобных вопросов вполне оправданно, а также оцениваются перспективы развития прецедентного права в этом направлении.

*Ключевые слова:* ежегодный оплачиваемый отпуск, больничный лист, практика Суда ЕС, трудовое законодательство ЕС.

Работникам крайне редко удается избежать оформления больничных листов. Чаще всего болезнь – это преходящее событие, не имеющее длительного воздействия на трудовую жизнь. Тем не менее случается, что работники вынуждены длительно отсутствовать на рабочем месте из-за серьезных проблем со здоровьем. По данным отчета Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за 2017 год, во многих европейских государствах от 1% до 5% штатных сотрудников отсутствовали на рабочем месте по крайней мере один день в течение рабочей недели из-за болезни или временной нетрудоспособности. Вопрос отсутствия на рабочем месте по болезни связан со сферой прав и обязанностей в трудовых отношениях и в большей степени регулируется национальным законодательством государств – членов ЕС.

Очевидно, что на производстве одним из ключевых вопросов является вопрос ответственности работодателя в отношении работника, который оказался на больничном. Традиционно Европейский союз имел ограниченное влияние на его регулирование. Тем не менее, анализируя полномочия ЕС, закрепленные в Договоре о функционировании ЕС (ДФЕС), в частности ст. 153(1), которая закрепляет, что Союз должен поддерживать и дополнять деятельность государств-членов по различным аспектам занятости, включая совершенствование производственной среды для защиты здоровья и безопасности работников, можно отметить, что именно это положение является основой для гармонизации законодательства ЕС в сфере безопасности и охраны труда. Прежде всего это касается норм о защите работников от рисков для их здоровья, а не о борьбе с последствиями этих рисков. Например, законодательство ЕС

возлагает обязанность на работодателя по проведению оценок рисков, а также по информированию и консультированию представителей работников по вопросам безопасности на предприятии. Кроме того, законодательство ЕС по здоровью и безопасности направлено на предотвращение профессиональных травм, в то время как отсутствие по болезни может возникнуть из-за факторов, не связанных с работой.

Из этого следует, что законодательство ЕС не охватывает полностью широкий спектр вопросов, касающихся здоровья и труда. В объединенных решениях Суда ЕС C-350/06, Шольтц-Хофф и C-520/06, Стрингер Суд установил, что право на больничный лист и условия для осуществления этого права совсем не регулируются нормами ЕС [1, р. 2107]. Законодательство ЕС не закрепляет обязанности работодателя предоставлять оплачиваемые больничные листы и не содержит норм о процедурах увольнения лиц, которые не могут вернуться к работе по состоянию здоровья. Тем не менее в данном исследовании речь пойдет о практике Суда ЕС, которая демонстрирует, что некоторые аспекты трудового права Европейского союза все же могут влиять на регулирование вопроса об отсутствии работника на рабочем месте по болезни в государствах – членах ЕС. В практике Суда ЕС имеется как минимум два таких случая:

1) право на ежегодный оплачиваемый отпуск, согласно Директиве о некоторых аспектах организации рабочего времени и

2) защита от дискриминации по признаку инвалидности в соответствии с Директивой о равноправии в сфере занятости и труда.

Эти примеры иллюстрируют способы установления трудовым правом ЕС новых обяза-

тельств для работодателей, которые сталкиваются с ситуацией отсутствия работника на рабочем месте по болезни.

Решающую роль в расширительном толковании трудового права ЕС сыграли основные права человека.

Трудовое право – это сфера, в которой пересекаются две составляющие – экономическая и социальная. Взаимодействие экономических и социальных целей не всегда влечет за собой конфликт интересов; например, Дикин и Уилкинсон полагают, что трудовые стандарты могут внести существенный вклад в экономическое развитие через снижение «деструктивной конкуренции между государствами, вызванной низкой заработной платой и низкой производительностью труда» [2, с. 289]. Несмотря на обоснованность этой точки зрения, взгляды работников и работодателей при толковании трудового законодательства в отдельных случаях отличаются. В связи с этим возникает вопрос о том, какую позицию займет Суд ЕС – примирение или точку зрения одной из спорящих сторон. Традиционно, судебное толкование трудовых прав должно рассматриваться через призму трудового договора. Автономия воли и конфиденциальность договора предполагает автоматическое соблюдение сторонами договорных условий. Однако принцип свободы договора в качестве основы трудового права был нарушен с течением времени из-за неравенства переговорных возможностей сторон договора. Кроме того, на свободу договора оказывает существенное влияние правовая составляющая трудовых отношений.

Роль профсоюзов во многих государствах ЕС постепенно снижается. В случае если работники не имеют возможности отстаивать свои интересы путем коллективных действий, разрешение трудовых споров переходит в зал суда. На этом фоне наблюдается тенденция защиты прав работника в пределах основных нормативных документов, которая может быть истолкована как попытка придать особую значимость этим вопросам. В законодательстве ЕС этот путь начался в 1989 г. с Хартии основных прав трудящихся. Этот документ не является юридически обязательным, но на практике является действительно основополагающим. Именно этот документ использовал Суд ЕС в 2001 году в качестве основания для признания права на ежегодный оплачиваемый отпуск как особо важного принципа социального права ЕС, от которого не может быть никакого отступления. Значение некоторых трудовых прав из раздела «основные права» было подтверждено в Хартии основных прав ЕС 2000 года, которая закрепля-

ет социальные права в разделе IV «Солидарность». Кроме того, наблюдается заметное развитие и прецедентного права Европейского суда по правам человека. Это порой демонстрирует большую открытость к признанию индивидуальных и коллективных трудовых прав в рамках Европейской конвенции по правам человека [3, с. 12].

Учитывая ту роль, которую Конвенция играет в формировании общих принципов права ЕС на основании ст. 6 Договора о ЕС, можно говорить о дополнительном источнике трудового законодательства ЕС через призму защиты основных прав человека.

В распоряжении Суда ЕС имеется ряд источников, на которые он опирается при защите основных социальных прав, но подход Суда не всегда единообразен [4, с. 47]. Самые серьезные разногласия заключаются в том, что при анализе множества факторов встает вопрос о приоритете охраны труда над экономическими интересами. Это основано на положении о том, что основные права не должны быть ограничены никакими экономическими причинами. Данная мысль прослеживалась у Суда ЕС в решении C-226/98, Jorgensen, где он, например, ссылается на бюджетные расходы при устранении неравенства в оплате труда. Но ключевой проблемой остается проблема того, как учесть экономические интересы, не нарушая при этом основных прав работника.

Вопросы, касающиеся судебной защиты основных социальных прав, выступают в качестве фильтрующего механизма. Об этом говорится в Хартии основных прав ЕС, которая закрепила обязанность заявителей доказать их личную заинтересованность, согласно статье 51(1). Это оказывается одним из наиболее спорных и сложных моментов в прецедентном праве по Хартии [5, с. 682]. Даже если это требование было выполнено, Суд ЕС иногда ограничивает применение основных социальных прав на основании того, что не хватает точности или ясности или требует дополнительных действий со стороны законодательной власти государства. Это было использовано как повод для отказа в горизонтальном применении права трудящихся на информирование и консультирование в решении Суда ЕС C-176/12, Association de Médiation sociale, и отказа от возможности индивидуальной реализации прав инвалидов по обеспечению их профессиональной интеграции в решении C-356/12, Glatzel.

В отношении пропорциональности можно сказать, что права, гарантированные Хартией, не являются абсолютными. Статья 52(1) служит определенным сдерживающим механизмом:

«Всякое ограничение на осуществление прав и свобод, признанных в настоящей Хартии, должно быть предусмотрено законом и должно уважать сущность названных прав и свобод. При соблюдении принципа пропорциональности ограничения могут налагаться лишь тогда, когда они являются необходимыми и действительно служат общим интересам, признанным Союзом, или потребности в защите прав и свобод других лиц».

Несмотря на то что пропорциональность является характерной чертой современного права прав человека, она предоставляет судам значительную свободу в вопросе изучения оснований для ограничения прав и распределения бремени доказывания между сторонами. Подход Суда ЕС к балансу социальных прав и экономических свобод стал предметом острой критики, в первую очередь в результате его решений С-438/05, *Викинг* и С-341/05, *Лаваль*. Основными результатами этих решений является закрепление приоритета прав предпринимателей над социальными правами профсоюзов [6, с. 44–48; 7, с. 143]. Совсем недавно судебная практика также определила роль Суда ЕС в вопросе защиты работника в соответствии с целями статьи 16 Хартии, которая гласит, что «свобода предпринимательства признается в соответствии с коммуитарным правом, национальным законодательством и обычаями». Ранее прецедентное право в отношении статьи 16 касалось в основном ограничений в предпринимательской деятельности, вытекающих из коммерческого права, таких как, например, права интеллектуальной собственности. В решении С-426/11, *Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd* мы наблюдаем, как статья 16 может оказывать влияние на трудовое законодательство ЕС. Решение касалось того, будет ли распространяться действие коллективного договора работников публичного сектора после преобразования предприятия в частный сектор (в случае истечения срока действия ранее существовавшего коллективного договора). Суд ЕС постановил, что применение предыдущего коллективного договора в этих условиях приведет к нарушению статьи 16 на том основании, что «свобода договора правопреемника снижается до такой степени, что может негативно повлиять на свободу ведения предпринимательской деятельности». При обеспечении защиты прав работников нельзя нарушать баланс интересов работников и правопреемника, умаляя права последнего [8, с. 94].

Решение является нестандартным, поскольку свобода договора крайне редко является предметом рассмотрения в Суде. Она выходит

за рамки баланса свобод внутреннего рынка и социальных прав, которые нашли отражение в решениях *Викинг/Лаваль*, демонстрирующих открытость Суда ЕС в общих рассуждениях о защите свободы предпринимательства, не нарушая при этом права работника [9, с. 11].

Таким образом, основополагающие права являются для Суда превалирующими при рассмотрении трудовых споров. Далее в статье будут рассмотрены два решения Суда ЕС об отсутствии работника на рабочем месте по болезни. Каждый случай является примером расширения пределов толкования трудового права ЕС.

### **Право на ежегодный оплачиваемый отпуск и Директива 2003/88 о некоторых аспектах организации рабочего времени**

Директива 2003/88 о некоторых аспектах организации рабочего времени устанавливает минимальные предписания безопасности и здоровья в сфере организации рабочего времени. Статья 7 предусматривает, что каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех недель в соответствии с условиями предоставления такого отпуска, заложенными в национальном законодательстве и/или практике. Как-либо ссылок на больничный лист (оплачиваемый или неоплачиваемый) в тексте Директивы нет. Несмотря на то что Директива была принята в 1993 году, лишь в 2009 г. Суд ЕС вынес свое первое решение о ежегодных оплачиваемых отпусках и больничных листах.

Вопрос, на который должен был ответить Суд ЕС в 2009 году, заключался в следующем: повлияет ли на право на ежегодный оплачиваемый отпуск ситуация, в которой работник отсутствовал на рабочем месте по болезни. Ежегодный оплачиваемый отпуск является правом, гарантированным каждому работнику по законодательству ЕС, в то время как оплата больничного регулируется национальным законодательством и/или трудовым договором. Трудности, которые при этом возникают, были рассмотрены в нескольких делах, поступивших в Суд ЕС. В преюдициальном запросе С-350/06, *Шольтц-Хофф* [1] было несколько вопросов, в том числе о том, имеет ли г-н Шольтц-Хофф, который не работал в течение 12 месяцев из-за проблемы с позвоночником, право на пособие вместо ежегодного отпуска, который он не смог использовать по причине болезни. Основой для Суда стало право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Он отметил, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск «является особо важным принципом социального права» и закреплено в

статье 31(2) Хартии основных прав ЕС. Суд подчеркнул, что цели ежегодного отпуска и больничного листа различны. Первый направлен на обеспечение отдыха и досуга, а больничный лист предназначен для реабилитации работника. Это означает, что предоставленный больничный лист не может аннулировать право на ежегодный отпуск. Если работник не имеет возможности воспользоваться правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в связи с наличием больничного листа, то ежегодный отпуск должен быть перенесен и предоставлен позже, после возвращения работника на работу.

Возможность взять ежегодный отпуск после больничного листа не касается ситуации с работниками (как, например, Шольтц-Хофф), которые прекращают трудовую деятельность после длительного отсутствия по болезни. Суд подтвердил, что в подобных случаях следует ссылаться на статью 7(2) Директивы 2003/88. В ситуациях, когда трудовые отношения прекращаются, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть заменен на финансовую компенсацию. Если работник не смог по независящим от него причинам взять ежегодный отпуск до увольнения, то работник имеет право на компенсацию неиспользованного отпуска.

Решение Шольтц-Хофф имело очевидные негативные экономические последствия для работодателей, поэтому оно повлекло за собой серьезную критику Суда. Акцент был сделан на неограниченные возможности работников, находящихся на больничном, за которыми сохраняется право на ежегодный оплачиваемый отпуск. По мнению некоторых авторов, это может стимулировать работодателя быстрее уволить тех, кто находится на больничном. Райзенхубер считает, что для Суда не является достаточной ссылка на социальные права как основу для регулирования долгосрочных больничных. По его мнению, это не дает достаточных оснований для компенсации интересов работодателей. [1, с. 2107, 2113]. Даже Комиссия признала нецелесообразность решения Шольтц-Хофф, когда один из ее сотрудников пытался перенести ежегодный отпуск после больничного. Ему отказали, так как это могло повлечь серьезные финансовые издержки для бюджета Еврокомиссии. (решение C-579/12, *Commission v. Strack*).

Первоначально Суд предпринял несколько попыток подтвердить принцип, установленный в решении Шольтц-Хофф. Решение KHS AG против Шольтце оказалось, однако, более сложным, нежели дело Шольтц-Хофф. Г-н Шольтце перенес инфаркт в 2002 г. и получил инвалидность. Ему была назначена пенсия по инвалидности с 2003 года, но трудовые отношения с

ним не прекращались вплоть до 2008 года. Впоследствии он подал иск на выплату компенсации в счет ежегодного отпуска, который он не использовал с 2006 года.

В предыдущем решении анализ ситуации начался с признания основополагающего права на ежегодный оплачиваемый отпуск и опирался на то, что это право должно быть гарантировано каждому работнику. В решении KHS основной акцент сделан на практические последствия, позволяющие больным работникам накапливать неограниченные компенсационные выплаты в счет оплачиваемого ежегодного отпуска. Накопление ежегодных отпусков может препятствовать скорому возвращению работника к должностным обязанностям. Работник, длительное время находящийся на больничном, в последующем, как правило, использует накопленный ежегодный отпуск. Такая ситуация может стимулировать работодателя к увольнению сотрудников, находящихся длительное время на больничном. В решении указывалось на необходимость учитывать интересы работодателей, а именно Суд сослался на статью 153(2) ДФЕС, в соответствии с которой директивы запрещают наложение таких административных, финансовых и юридических ограничений, которые могли бы послужить препятствием для создания и развития малых и средних предприятий. Это положение было истолковано как обязанность учитывать экономические последствия социальной политики. Следовательно, Суд обязан толковать статью 7 Директивы 2003/88 таким образом, чтобы учитывались интересы не только работников, но и работодателей.

В этом решении Суд впервые связал право на ежегодный оплачиваемый отпуск со статьей 31(2) Хартии основных прав ЕС. Тем не менее он постановил, что это право должно быть пропорционально потенциальным рискам работодателя по причине длительного отсутствия работника. Суд отметил, что Конвенция МОТ № 132 о ежегодных оплачиваемых отпусках предусматривает максимальный срок переноса отпуска на 18 месяцев, и учел это при определении срока в 15 месяцев для господина Шольтце, чтобы это соответствовало Директиве. Этот период должен быть продолжительнее, по сравнению с первоначально установленным периодом для предоставления отпуска (обычно 12 месяцев для большинства работников).

В одном из последних решений C-337/10 Найдель, которое также касалось длительного отсутствия на рабочем месте по болезни, Суд постановил, что статья 7(2) Директивы 2003/88 должна толковаться как запрещающая положения национального законодательства, которые

ограничивают периодом девять месяцев, по истечении которого право на ежегодный оплачиваемый отпуск теряется, права государственного служащего на получение денежной компенсации вместо ежегодного оплачиваемого отпуска, если он вышел в отставку по состоянию здоровья и не смог из-за этого воспользоваться своим правом на отпуск [10, с. 248].

Решение Шольтц-Хофф является ярким примером влияния прецедентного права ЕС на трудовое право ЕС. Для работников, которые оказываются в ситуации длительного отсутствия на работе по болезни, право на ежегодный оплачиваемый отпуск выступает как солидная финансовая выгода. В случае когда они не имеют стандартного вознаграждения из-за длительного отсутствия на работе, это является единственным источником их дохода. Кроме того, возможность суммирования ежегодного отпуска представляет собой инструмент, который может быть особенно полезен для работников, возвращающихся на работу после больничного; например, работник может использовать накопленный отпуск как способ переноса сроков возвращения на рабочее место.

Применив критерий здоровья и безопасности (по крайней мере, по отношению к бывшим работникам), Суд объединил этот подход с другими основаниями для вмешательства, что неудивительно. В частности, в решении Шольтц-Хофф Суд руководствуется основными социальными правами трудящихся, включая тех, кто отсутствовал на рабочем месте по причине болезни. Суд иногда ссылался на риторическое толкование права для того, чтобы отклонить контраргументы, направленные на негативные последствия для работодателей. В решении C-579/12 Страк, например, Суд отклонил вопросы, поднятые Комиссией о расходах, возникающих при переносе отпуска: «необходимость защиты финансовых интересов Союза... не может, в любом случае, оправдать негативное влияние компенсации ежегодного оплачиваемого отпуска». В решении KHS Суд ссылается на ст. 31(2) Хартии. Тем не менее содержание решения продемонстрировало готовность к участию в компромиссе между правами трудящихся и финансовыми издержками работодателей. В некоторых решениях аргументация в защиту прав работодателя практически не учитываются. Решения, подобные решению Шольтц-Хофф, подчеркивают, что наличие в ситуации основополагающих прав превалирует над другими интересами. И все-таки решение KHS возвращает нас к более глубокому пониманию значения прав. Необходим поиск оптимального баланса между

справедливостью и эффективностью, но результат должен быть благоприятен для работника. Пропорциональность в данном случае не совсем очевидна, так как Суд нечетко сформулировал ход своих мыслей в решении KHS в отношении ограничения прав, предусмотренных статьей 52(1) Хартии. По всей видимости, Суд применил принцип пропорциональности, но процесс, с помощью которого он определяет верхний предел для реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск, остается не вполне ясным. Ориентиры взяты из стандартов Конвенции МОТ, но, в конечном итоге, Суд сам определил, где провести черту.

Прецедентное право о ежегодном отпуске и отсутствии на рабочем месте в связи с болезнью выявляет некоторую неопределенность в отношении того, как Суд толкует нормы о занятости и о влиянии фундаментальных прав в подобных случаях. Последующее исследование также демонстрирует отсутствие единого мнения Суда в отношении трудового законодательства.

#### **Директива 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г. «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда»**

В 2000 году была принята Директива о равноправии в сфере занятости и труда, которая включает в себя запрет дискриминации по признаку инвалидности при трудоустройстве и профессиональной подготовке. В документе нет определения «инвалидности», но, очевидно, существует определенная взаимосвязь между болезнью и инвалидностью. То, что начинается как болезнь, может перерасти в долгосрочную потерю трудоспособности. Таким образом, возникает вопрос о том, является ли отсутствующий по болезни работник инвалидом в соответствии с Директивой. Суд осторожен, когда сталкивается с этим вопросом, но последние решения свидетельствуют о том, что Директива имеет серьезное влияние на вопросы о потере трудоспособности.

Первый случай предполагаемой дискриминации по признаку инвалидности, который был рассмотрен Судом в соответствии с Директивой, касался заболевания, которое переросло в инвалидность. В решении C-13/05 Чакон Навас истец находилась в течение восьми месяцев на больничном в ожидании операции. В этот момент работодатель уволил ее; в результате обследования выяснилось, что в ближайшее время она не сможет вернуться на работу. Истец утверждала, что ее увольнение является дискриминацией, и обратилась в испанский суд, который в свою очередь подал преюдициаль-

ный запрос в Суд ЕС о наличии дискриминации по признаку инвалидности при увольнении больного работника. В решении Суда оцениваются понятия «болезни» и «инвалидности». Суд отметил, что болезнь не упоминается в Договоре, поэтому нет никакой правовой основы для Союза принимать меры в отношении дискриминации по болезни. Кроме того, в Директиве 2000/78 не предусмотрено защиты работников, которые больны. Таким образом, работник, уволенный работодателем только по причине болезни, не подпадает под общие рамки, установленные для борьбы с дискриминацией по признаку инвалидности в соответствии с Директивой 2000/78.

Суд проводит границу между увольнением по болезни и по инвалидности. Лишь последнее подпадает под действие Директивы. На практике разграничить эти критерии крайне сложно. В случае г-жи Чакон Навас известно, что она была нетрудоспособной более года (на момент ее медицинского освидетельствования) и находилась в ожидании операции. Это говорит о том, что она была временно нетрудоспособна. Суд осторожен в оценках, так как «запрет дискриминации в данном случае потребует от законодательного органа учета интересов инвалидов или пожилых работников в условиях гибкой системы рынка труда...» [11]. Расширительное толкование трудовых прав в этом случае может привести к ущемлению прав работодателей.

Решение Чакон Навас было вынесено в июле 2006 года, а в декабре того же года была принята Конвенция ООН о правах инвалидов. Она была подписана ЕС в 2007 году и ратифицирована в 2010 году. Конвенция не содержит определения инвалидности, но в статье 1 говорится, что «к инвалидам относятся лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими».

В 2013 году Суд сформулировал определение инвалидности и отметил, что после ратификации ЕС Конвенции о правах инвалидов Директива ЕС о равноправии в сфере занятости и труда должна, насколько возможно, толковаться в соответствии с Конвенцией. Суд рассматривал 2 Объединенных дела C-335/11 and 337/11 от заявителей из Дании, уволенных после болезни. Г-жа Ринг не работала в течение шести месяцев, находясь на больничном в связи с радикулитом, а г-жа Скубо Верж не работала в совокупности пять месяцев за 15-месячный период после травмы шейного отдела позвоночника в результате ДТП. Примечательно, что в обоих случаях

общий период отсутствия по болезни был меньше, чем тот, который ранее стал причиной увольнения г-жи Чакон Навас. Суд отказался от подхода, использованного ранее в решении Чакон Навас, и в этих решениях сослался на Конвенцию о правах инвалидов. Суд признал, что «Директива 2000/78 касается случаев инвалидности, которая является врожденной или которая возникла в результате несчастного случая, и исключает те, которые вызваны болезнью». Он частично заимствовал определение инвалидности из Конвенции о правах инвалидов и вывел следующее: под понятием «инвалидность» подразумеваются физические, умственные или психические нарушения, которые могут мешать полному и эффективному участию лиц в профессиональной жизни на равной основе с другими работниками. Кроме того, как следует из абзаца 2 статьи 1 Конвенции ООН, физические, психические или психологические нарушения должны быть «устойчивыми».

Этот подход существенно отличается от позиции, занятой Судом в решении Чакон Навас, в соответствии с которой имеется сложная взаимосвязь между болезнью и инвалидностью. Хотя Суд и предоставляет в отдельных случаях национальному суду право применить данное определение, иски заявителей должны быть рассмотрены с учетом конкретных обстоятельств.

Суд ЕС признает возможность того, что болезнь может иногда приводить к инвалидности, и в этом случае будет действовать Директива. Результатом этого являются возможные трудности для работодателей. Статья 5 Директивы требует от работодателей осуществить разумное приспособление к нуждам инвалидов. В случае г-жи Ринг, боли в спине не позволяли ей работать полный рабочий день, но она могла работать на условиях неполного рабочего дня. Суд подтвердил, что следует применять корректировку условий труда, если подобные меры не повлекут за собой несоразмерного бремени для работодателя. Это означает, что работодатели должны оценить, не является ли работник инвалидом в соответствии с Директивой. Если является, то возникает обязанность по осуществлению «разумного приспособления» и работодателю следует оценить возможность изменения условий работы сотрудника. Суд постановил, что работодатель не имеет права уволить работника по причине того, что он не может работать так, как работал до болезни.

В этих решениях также рассмотрена возможность применения Директивы при увольнении. Датское законодательство содержало норму, на основании которой можно было уволить работника, уведомив его за один месяц, если

тот находился 120 дней подряд на больничном в течение 12 месяцев. Суд постановил, что это положение датского законодательства потенциально является косвенной дискриминацией по признаку инвалидности. Работники-инвалиды могут болеть по причинам, не связанным с инвалидностью, а также могут брать больничный, связанный с инвалидностью. Так как у работников-инвалидов риск отсутствия на работе по болезни выше, соответственно это косвенно дискриминирует инвалидов. Запрет на подобную дискриминацию включает в себя возможность объективной оценки негативных условий труда инвалидов. Датское правительство заявило, что это положение является частью общей стратегии регулирования рынка труда, отражающей сочетание гибкости и свободы договора, с одной стороны, и защиты работников – с другой. Суд ЕС оставил принятие окончательного решения за национальным судом, который должен оценить соблюдение принципа пропорциональности. Он обратил внимание на то, что должны учитываться особые потребности инвалидов, и национальный суд должен удостовериться в том, что увольнение является правомерным после 120 дней больничного, а также учитывать, не являлось ли отсутствие на рабочем месте следствием его инвалидности.

Этот пункт решения также демонстрирует расширительное толкование Директивы. Увольнение в связи с недееспособностью является одним из аспектов трудового законодательства, на который законодательство ЕС до настоящего времени не влияло. Суд не ставит под сомнение возможность увольнения работников в связи с потерей трудоспособности по болезни, но требует различать ситуации, когда отсутствие по болезни связано с инвалидностью, а когда нет. Это может иметь значительные последствия для практики. Например, следует ли различать случаи отсутствия на работе по болезни для работников инвалидов и не инвалидов?

Два рассмотренных решения являются примерами расширительного толкования трудового права ЕС. До настоящего времени вопрос отсутствия на рабочем месте по болезни являлся сферой национального регулирования, сейчас же наблюдается активное влияние ЕС в этом вопросе, что свидетельствует о роли Суда ЕС в эволюции трудового права ЕС. Это побуждает задуматься о том, как Суд ЕС толкует трудовое законодательство и как решается вопрос конфликта интересов. Как было рассмотрено выше, основополагающие документы в области прав все чаще фигурируют в трудовых спорах.

Оба решения демонстрируют, как основополагающие права могут толковаться для усиления

защиты прав работника. В совокупности с правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, Суд распространяет это право на тех, кто отсутствовал на рабочем месте по причине болезни и провозглашает право на ежегодный оплачиваемый отпуск как одно из социальных прав, имеющее особое значение для всех работников. В последнее время это прямо связано со статьей 31(2) Хартии. В отношении Директивы о равноправии в сфере занятости и труда Суд использовал положения норм международного права прав человека, в частности Конвенцию о правах инвалидов, в качестве основания для пересмотра своего первоначального подхода к определению инвалидности. Суд постановил, что Конвенция о правах инвалидов носит декларативный характер и не может быть использована основанием для оспаривания положений Директивы о равноправии в сфере занятости и труда. Это говорит об избирательном подходе Суда ЕС.

**В заключение можно сделать следующие выводы.**

1. Тематические исследования показывают, что процесс сбалансированности основных социальных прав и конфликт прав и интересов имеют решающее значение при защите работника. Суд отклонил абсолютное толкование права на ежегодный оплачиваемый отпуск и подошел к вопросу с прагматической оценки того бремени, с которым сталкивается работодатель. Кроме того, толкование Судом косвенной дискриминации в решениях по Дании продемонстрировало интерес к другим приоритетам рынка труда. Суд признал легитимность гибкости на рынке труда, которая допускает увольнение работника по истечении 120 дней отсутствия на рабочем месте по болезни. Суд передал на усмотрение национального суда вопрос определения целесообразности и необходимости применения этого правила в отношении инвалидов. В этой связи Суд деликатно обошел открытое столкновение с датской моделью гибкости, но, тем не менее, указал на основополагающие права для защиты уязвимых групп на рынке труда.

2. Рассмотренные судебные решения демонстрируют, как Суд ЕС подходит к балансу социальных прав и других прав и интересов. Очевидно, что на этот процесс может повлиять прозрачность и предсказуемость судебной практики. Как упоминалось ранее, в статье 52(1) Хартии проводится анализ оснований для ограничения прав со ссылкой на принцип пропорциональности. Хотя это не было явно использовано Судом в случае с правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, был поднят вопрос обоснован-

ности косвенной дискриминации в решениях по Дании. Возможно, это помогло объяснить Суду подход к сбалансированности гибкого рынка труда при защите инвалидов.

3. В рассмотренных решениях Суд опирался на фундаментальные социальные права в целях усиления защиты работников, несмотря на неблагоприятный экономический климат. В частности, ежегодный оплачиваемый отпуск – это, по сути, экономические издержки для работодателя, но Суд защищает именно это право.

4. Учитывая некоторое давление на трудовые права, вызванное экономическим кризисом, тематические исследования призваны обеспечить определенную поддержку и защиту социальных прав трудящихся.

#### *Список литературы*

1. Riesenhuber K. Joined Cases C-350/06 and C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund and Mrs C. Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 January 2009 // *Common Market Law Review*. 2009. 46.
2. Deakin S. and Wilkinson F. Rights vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards // *Industrial Law Journal*. 1994. 23. P. 289, 305.
3. Орлова Ю.М. Суд ЕС и Европейский суд по правам человека в вопросе защиты прав человека // Нижегородский юрист: Сборник научных статей. Альманах. Нижний Новгород, 2003. С. 12.
4. Орлова Ю.М. Суд европейских сообществ: прошлое, настоящее, будущее. М., 2008. С. 47.
5. Fontanelli F. Implementation of EU Law through Domestic Measures after Fransson: The Court of Justice Buys Time and «Non-Preclusion» Troubles Loom Large // *European Law Review*. 2014. 39. P. 682.
6. Исполинов А.С. Поиск баланса между свободами внутреннего рынка и правами человека в судебной практике ЕС // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2012. № 6. С. 44–48.
7. Орлова Ю.М. Суд ЕС и правовая интеграция государств – членов ЕС // Вестник Нижегородского университета. 2014. № 6. С. 143.
8. Линец А.А. Трудовые и социально-партнерские отношения при передаче предприятия по праву Европейского Союза и Российской Федерации: Дис. ... канд. юр. наук. М., 2014.
9. Орлова Ю.М. Суд ЕС как стабилизатор интересов ЕС и государств – членов // Вопросы российской и международного права. 2015. № 3–4. С. 11.
10. Постовалова Т.А. Трудовое право Европейского Союза: теория и практика. Проспект, 2014. С. 248.
11. Waddington L. Case C-13/05, Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA // *Common Market*. 2007. 44.
12. Fudge J. The Way Forward for Social Europe: How Do We Get There from Here? // *Modern Law Review*. 2014. 77. P. 808.
13. Collins H. Justifications and Techniques of Legal Regulation of the Employment Relation / In: Collins P. Davies H. and Rideout R. eds. *Legal Regulation of the Employment Relation*. Kluwer Law International, 2000. P. 3, 10.

## THE ROLE OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN ECJ JUDGMENTS ON LABOR CONFLICTS

*Yu.M. Orlova*

Being absent from work due to sickness is a critical issue for individuals and their employers, but it has traditionally fallen outside the scope of EU employment legislation. The article considers the justifications that the Court of Justice has advanced to explain this expansion in EU employment law.

*Keywords:* annual paid leave, sickness absence, EU Court jurisdiction, EU employment legislation.

#### *References*

1. Riesenhuber K. Joined Cases C-350/06 and C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund and Mrs C. Stringer and Others v. Her Majesty's Revenue and Customs, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 January 2009 // *Common Market Law Review*. 2009. 46.
2. Deakin S. and Wilkinson F. Rights vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards // *Industrial Law Journal*. 1994. 23. P. 289, 305.
3. Orlova Yu.M. Sud ES i Evropejskij sud po pravam cheloveka v voprose zashchity prav cheloveka // Nizhegorodskij yurist: Sbornik nauchnyh statej. Al'manah. Nizhnij Novgorod, 2003. S. 12.
4. Orlova Yu.M. Sud evropejskih soobshchestv: proshloe, nastoyashchee, budushchee. M., 2008. S. 47.
5. Fontanelli F. Implementation of EU Law through Domestic Measures after Fransson: The Court of Justice Buys Time and «Non-Preclusion» Troubles Loom Large // *European Law Review*. 2014. 39. P. 682.
6. Ispolinov A.S. Poisk balansa mezhdru svobodami vnutrennego rynka i pravami cheloveka v sudebnoj praktike ES // Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya. 2012. № 6. S. 44–48.
7. Orlova Yu.M. Sud ES i pravovaya integraciya gosudarstv – chlenov ES // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta. 2014. № 6. S. 143.
8. Linec A.A. Trudovye i social'no-partnerskie otnosheniya pri peredache predpriyatiya po pravu Evropejskogo Soyuz a i Rossijskoj Federacii: Dis. ... kand. yur. nauk. M., 2014.
9. Orlova Yu.M. Sud ES kak stabilizator interesov ES i gosudarstv – chlenov // Voprosy rossijskogo i mezhdunarodnogo prava. 2015. № 3–4. S. 11.

10. Postovalova T.A. *Trudovoe pravo Evropejskogo Soyuza: teoriya i praktika*. Prospekt, 2014. S. 248.
11. Waddington L. Case C-13/05, *Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA* // *Common Market*. 2007. 44.
12. Fudge J. *The Way Forward for Social Europe: How Do We Get There from Here?* // *Modern Law Review*. 2014. 77. P. 808.
13. Collins H. *Justifications and Techniques of Legal Regulation of the Employment Relation* / In: Collins P. Davies H. and Rideout R. eds. *Legal Regulation of the Employment Relation*. Kluwer Law International, 2000. P. 3, 10.