

Трескін Д.О.

старший викладач кафедри права

Дніпровського гуманітарного університету

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДИРЕКТИВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ДЕРЖАВ-ЧЛЕНКИНЬ

Боротьба і викорінення будь-якої форми нерівності цілком і повністю залежить від національного законодавства держави, що створює систему стримувань, протидії, санкцій і передбачає засоби правового захисту. Але не останню роль у формуванні зазначеного законодавства відіграють правові доктрини, ініціативи та розробки універсальних і наднаціональних інституцій, таких як Європейський союз.

До певного часу в більшості держав-членкинь ЄС засоби правового захисту проти дискримінації розцінювалися або як дуже слабкі, або зовсім відсутні. Змінити зазначену ситуацію були покликані прийняті у 2000 р. Директива 2000/43/ЄС щодо дотримання принципу рівного ставлення до осіб незалежно від їх расової приналежності та походження та Директива 2000/78/ЄС, що визначає загальні принципи рівного ставлення у сфері зайнятості.

Антидискримінаційне законодавство, яке більшою чи меншою мірою відтворювало норми Директив, набуло поширення на Кіпрі, Греції та Італії. У Данії, Нідерландах, Швеції воно складалося з численної групи правових документів, включало кілька законодавчих актів у Великобританії, було комбінацією спеціального законодавства з трудових питань у Словенії; містилося в нормах трудового, кримінального та адміністративного законодавства у Франції, Литві та Португалії.

Положення директив були певною мірою інтегровані до Основного Закону Іспанії; низка держав, таких як Естонія, Чехія, Мальта, Латвія, Польща мали лише низку галузевих законів (про працю, освіту, соціальне забезпечення), що містять антидискримінаційні положення. Очікується подальша інкорпорація Директив у національне право Німеччини, Люксембургу, Австрії (на регіональному рівні) та Фінляндії.

У Фінляндії було прийнято Акт про попередження дискримінації, Акт про уповноваженого з питань дискримінації та регіональний декрет про створення Дискримінаційної ради, яка покликана запровадити норми Директив на Аландських островах. Усі документи набрали чинності 1 грудня 2005 р. В Австрії на федеральному рівні Закон про рівний статус людей з обмеженими можливостями був затверджений парламентом і набрав чинності 1 січня 2006 р.

11 лютого 2005 р. у Франції набув чинності Декрет № 102 про рівність прав та можливостей для соціальної участі людей з обмеженими

можливостями. Було прийнято декрети щодо рівного доступу до працевлаштування для людей з обмеженими можливостями та Закону про усунення вікових меж для зайнятості у громадському секторі. У Нідерландах було оновлено Кримінальний кодекс, у новій редакції якого встановлено, що будь-яка дискримінація, заснована на фізичній, психічній чи розумовій обмеженості можливостей, заборонена.

Таким чином, прийняте всіма державами-членками ЄС антидискримінаційне законодавство зобов'язувало національні уряди дотримуватись вимог зазначених Директив. Розглянемо, як відбувався цей процес у Федеративній Республіці Німеччина.

У грудні 2004 р. урядова коаліція представила законопроект щодо боротьби з дискримінацією. Він передбачав поряд із заборонаю дискримінації за ознаками статі, релігії, світогляду, віку, сексуальної орієнтації також диференційовані заборони дискримінації у правових відносинах між приватними особами.

«Рівність перед законом і захист від дискримінації - це право людини, яке санкціоноване в Основному Законі Німеччини і зобов'язує кожний державний орган зважати на цю вимогу», - заявила федеральний міністр юстиції Б. Зіпрі після розгляду законопроекту в Бундестазі.

Цей законопроект встановлював деякі правила, а саме. Питання свободи розсуду у справах церков (зокрема формування тієї чи іншої релігійної громади) не підпадають під сферу дії цього закону. Усі питання у сфері страхування та порушень права на рівність у цій сфері підпадають під сферу дії закону, лише якщо зазначені порушення мали місце не раніше 2007 року. Період щодо вимог відшкодування збитків за фактами дискримінаційного звернення обмежувався шістьма місяцями. Відповідальність роботодавця за дискримінацію внаслідок дій третіх осіб не охоплювалася чинністю цього закону.

18 травня 2006 р. уряд Німеччини вніс законопроект щодо імплементації у внутрішнє законодавство ФРН чотирьох директив ЄС - 2000/43/ЄС; 2000/78/ЄС; 2002/73/ЄС; 2004/113/ЄС. Законопроект був покликаний оновити Закон про рівність, Закон про захист військовослужбовців та рівне поводження з ними, а також інші положення та зміни у внутрішнє законодавство країни щодо недискримінації.

Даний законопроект відрізнявся від первісного, запропонованого у грудні 2004 р. У ньому було запропоновано низку змін – шестимісячний термін для подачі скарги до суду скорочувався до двох місяців. На роботодавця покладался обов'язок сприяти запобіганню дискримінації у всіх формах, у тому числі й щодо дій третіх осіб. Щодо прав організації та асоціації встановлювалося правило, що вони можуть брати участь у судових чи адміністративних процедурах від імені або на підтримку жертви з його чи її схвалення, але вони мають «законний інтерес».

Європейські Директиви також наклали на Німеччину зобов'язання включити умови боротьби з дискримінацією у цивільне право, щоб

забезпечити ефективними засобами цивільного права захист приватних осіб у повсякденному житті, наприклад, при доступі до публічних органів.

З цією ж метою Директивами було визначено два важливі інструменти, які дають жертвам реальну можливість довести факт дискримінації. По-перше, у всіх категоріях цивільних справ, де є сумніви щодо наявності чи відсутності дискримінаційного звернення, тягар доведення покладається на відповідача. Позивач повинен вказати досить серйозні підстави та навести факти нерівного звернення; далі відповідач у справі доводить, що принцип рівноправності не був порушений. По-друге, факт непрямой дискримінації може бути встановлений будь-яким шляхом, у тому числі шляхом аналізу статистичних даних.

Законопроект був затверджений Бундестагом 29 червня 2006 р. і набув чинності 18 серпня 2006 р. А в січні 2006 р. Федеральним адміністративним судом Німеччини було розглянуто скаргу, відповідно до якої заявниця, перебуваючи у зареєстрованому партнерстві, працювала в секторі обслуговування та звернулася за додатковими виплатами, які її роботодавець сплачував сім'ям. Суд ухвалив, що додаткові фінансові платежі, що поширюються на сім'ї та виключають зареєстровані партнерства, не підпадають під дискримінаційне поводження. Відповідно до рішення суду спеціальні гарантії рівності не порушують норми конституційного права та європейського права, оскільки це є переваги, спрямовані на захист сім'ї.

Таке рішення є дискусійним, особливо у світлі тлумачення сучасного понять «родина» та «шлюб» у праві низки країн ЄС. Однозначно лише одне: якщо рішення ухвалювалося після імплементації Директив у внутрішнє право Німеччини, воно могло бути іншим.

Цікавою також є справа «Мангольд проти Рюдигера Хелма» від 22 листопада 2005 р. Перша інстанція Федерального конституційного суду Німеччини звернулася до Європейського суду справедливості щодо застосування Директиви 2000/78/ЄС щодо рівності у працевлаштуванні та норм національного права Німеччини, згідно з якою контракт на постійній основі може бути укладений з робітником до 52 років. Велика палата суду справедливості зазначила, що «відповідальність національного суду - гарантувати повну ефективність загального принципу недискримінації щодо віку, відхиляючи будь-яку норму національного закону, яка суперечить положенням права ЄС незалежно від того, імплементовані чи ні в національне законодавство країни Директиви ЄС».

Таким чином, європейське законодавство та правозастосовна практика боротьби з дискримінацією дозволяють вимагати від державних органів не допускати необґрунтованого розрізнення у публічно-правових правовідносинах, а також запобігти дискримінації у приватній сфері, наприклад при пошуку житла, найманні на роботу; надають можливість вимагати пропорційного відшкодування збитків.

Список використаної літератури:

1. Equality and non-discrimination. Annual Report 2019. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Paris, 2019. P. 18-24.
2. Mangold v. Helm. Case C-144/04, 29.05.2004. ECJ 22 November 2005. C-144/04 (Mangold). URL : https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/

Шамара О.В.

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник, доцент,
радник директора Державної наукової
установи «Інститут інформації, безпеки і
права Національної академії правових
наук України»

Книженко О.О.

доктор юридичних наук, професор
професор кафедри кримінального права
та кримінології
Національної академії Служби безпеки
України

Комашко В.В.

кандидат юридичних наук, Заслужений
юрист України
завідувач відділу правової та
антикорупційної
політики Центру безпекових досліджень
Національного інституту
стратегічних досліджень

**ЗЛОЧИНИ ПРОТИ ОСНОВ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ
УКРАЇНИ – ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ КРИМІНАЛЬНОГО
ЗАКОНОДАВСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Стратегією національної безпеки України визначено поточні та прогнозовані загрози національній безпеці та національним інтересам України з урахуванням зовнішньополітичних та внутрішніх умов, серед яких слід виділити:

- загострення змагання між США і Китайською Народною Республікою за світове лідерство. Посилення міжнародної конкуренції із застосуванням усіх інструментів національної сили - політико-дипломатичних, воєнних, економічних, інформаційно-психологічних, кіберзасобів;