

ПОЗИТИВНІ ДІЇ У ПРАКТИЦІ СУДУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

POSITIVE ACTIONS IN THE PRACTICE OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION

Жукорська Я.М., кандидат юридичних наук, доцент,
декан факультету права та міжнародних відносин
Державний університет «Київський авіаційний інститут»

У статті представлено комплексний доктринальний аналіз позитивних дій у прецедентній практиці Суду Європейського Союзу (СЄС) як вузько обмеженого винятку з принципів рівного ставлення та недискримінації. У ній простежується еволюція аргументації Суду щодо правової природи, допустимих меж та пропорційності таких заходів у сфері зайнятості та професійного життя, показуючи, що позитивні дії допускаються лише для усунення очевидних структурних бар'єрів і повинні залишатися тимчасовими, цілеспрямованими та підлягати перегляду. Спираючись на основні антидискримінаційні норми, дослідження розміщує позитивні дії в архітектурі законодавства ЄС про рівність та роз'яснює їхній взаємозв'язок з індивідуальними правами та інституційними обов'язками; зокрема, воно стосується Директив 76/207/ЄЕС та 2006/54/ЄС про рівність статей, Директиви 2000/78/ЄС про рівне ставлення у сфері зайнятості та Директиви 96/34/ЄС про відпустку для догляду за дитиною, як їх тлумачить Суд ЄС.

Спираючись на судові рішення – *Marschall* проти *Land Nordrhein-Westfalen*, *Lommers* проти *Minister van Landbouw, Abrahamsson* проти *Fogelqvist*, *Roca Álvarez* проти *Sesa Start España*, *Leone* проти *Garde des Sceaux*, *Maistrellis* проти *Ypourgos Dikaïosynis* та *Cresco Investigation GmbH* проти *Achatzi* – у статті стверджується, що позитивні заходи є законними лише в тому випадку, якщо вони переслідують важливу мету рівності за допомогою пропорційних засобів та зберігають індивідуальну оцінку. Виникають три повторювані параметри. **По-перше**, автоматичні або безумовні преференції є неприпустимими: хоча схеми, що забезпечують майже рівність або «розрив», можуть бути сумісними, якщо вони ґрунтуються на об'єктивному порівнянні та дають можливість спростування, системи, що надають пріоритет незалежно від індивідуальних заслуг, порушують законодавство ЄС (*Marschall*; *Abrahamsson*). **По-друге**, заходи повинні руйнувати стереотипи, а не закріплювати їх: правила, що виключають батьків з прав на догляд або передбачають виключну роль жінок у догляді, були скасовані як дискримінаційні (*Roca Álvarez*; *Maistrellis*; *Leone*). **По-третє**, логіка позитивних дій не обмежується дискримінацією за статтю; у контексті релігії Суд відхилив домовленості, які надають вибіркові переваги без справжньої обґрунтованої рівності, як у справі *Cresco*, підтвердивши, що такі заходи не можуть діяти як заміники преференційного ставлення. Натомість справа *Lommers* ілюструє, коли пропорційні, специфічні для проблеми інструменти – такі як резервування субсидованих місць у дитячих закладах для вирішення проблеми доведеної недостатньої представленості, з винятками для чоловіків-опікунів, які перебувають у скрутному становищі – можуть бути підтримані.

У сукупності ці напрямки юриспруденції окреслюють узгоджену модель: позитивні заходи в законодавстві ЄС є прийнятними лише як точні, обґрунтовані фактами відповіді на структурні нерівності; вони повинні бути тимчасовими, об'єктивно виправданими та ретельно вивіреними, щоб не замінити рівне ставлення новими привілеями. Відповідно, у статті робиться висновок, що підхід ЄСПЛ забезпечує динамічний баланс між соціальною справедливістю та формальною рівністю, розглядаючи позитивні дії як корективний інструмент останньої інстанції – засіб для усунення конкретних нерівностей, а не для встановлення постійних квот або символічних переваг.

Ключові слова: позитивні дії; Суд Європейського Союзу; пропорційність; фактична рівність; гендерна рівність; позитивна дискримінація.

The article presents a comprehensive doctrinal analysis of positive action in the case law of the Court of Justice of the European Union (CJEU) as a narrowly circumscribed exception to the principles of equal treatment and non-discrimination. It traces the evolution of the Court's reasoning on the legal nature, permissible limits and proportionality of such measures in employment and professional life, showing that positive action is tolerated only to remove demonstrable structural barriers and must remain temporary, targeted and reviewable. Building on the core anti-discrimination acquis, the study situates positive action within the architecture of EU equality law and clarifies its relationship with individual rights and institutional duties; in particular, it engages with Directives 76/207/EEC and 2006/54/EC on sex equality, Directive 2000/78/EC on equal treatment in employment, and Directive 96/34/EC on parental leave as interpreted by the CJEU.

Drawing on representative judgments – *Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, *Lommers v. Minister van Landbouw, Abrahamsson v. Fogelqvist*, *Roca Álvarez v. Sesa Start España*, *Leone v. Garde des Sceaux*, *Maistrellis v. Ypourgos Dikaïosynis*, and *Cresco Investigation GmbH v. Achatzi* – the article argues that positive measures are legitimate only where they pursue a compelling equality objective through proportionate means and preserve individual assessment. Three recurring parameters emerge. **First**, automatic or unconditional preferences are impermissible: while near-parity or “tie-break” schemes may be compatible when they follow an objective comparison and allow rebuttal, systems conferring priority irrespective of individual merits violate EU law (*Marschall*; *Abrahamsson*). **Second**, measures must dismantle rather than entrench stereotypes: rules that exclude fathers from care-related entitlements or presume women's exclusive caregiving role have been struck down as discriminatory (*Roca Álvarez*; *Maistrellis*; *Leone*). **Third**, the logic of positive action is not confined to sex discrimination; in religion-related contexts the Court has rejected arrangements that grant selective advantages without a genuine equality rationale, as in *Cresco*, reaffirming that such measures cannot operate as proxies for preferential treatment. In contrast, *Lommers* illustrates when proportionate, problem-specific tools – such as reserving subsidised childcare places to address proven under-representation, with hardship exceptions for male carers – can be upheld.

Taken together, these strands of jurisprudence delineate a coherent model: positive measures in EU law are acceptable only as precise, evidence-based responses to structural disadvantage; they must be temporary, objectively justified and carefully calibrated so as not to replace equal treatment with new privileges. Accordingly, the article concludes that the CJEU's approach strikes a dynamic balance between social justice and formal equality, treating positive action as a corrective tool of last resort – an instrument to remove concrete disadvantages, not to establish enduring quotas or symbolic advantages.

Key words: positive action; Court of Justice of the European Union; proportionality; substantive equality; gender equality; positive discrimination.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження питання застосування позитивних дій у системі права Європейського Союзу має суттєве теоретичне й практичне значення, оскільки ці заходи виступають ключовим механізмом забезпечення фактичної рівності та подолання структурних форм дискримінації у сфері зайня-

тості та професійної діяльності. Незважаючи на нормативне закріплення принципу рівного ставлення у праві ЄС, формальна рівність не завжди гарантує реальну рівність можливостей між різними соціальними групами. Це зумовлює необхідність упровадження спеціальних правових інструментів, спрямованих на усунення систем-

них бар'єрів і створення умов для справедливого доступу до праці, кар'єрного зростання та соціального захисту. У цьому контексті особливої актуальності набуває аналіз прецедентної практики Суду справедливості Європейського Союзу (далі – Суду ЄС), який відіграє провідну роль у формуванні доктрини позитивних дій, визначенні їх правомірних меж та співвідношення з принципом недискримінації. З огляду на еволюцію судової практики від рішень, що стосуються гендерної рівності, до справ, пов'язаних із релігійною ознакою, дослідження правової природи та критеріїв допустимості позитивних дій набуває особливого значення для розуміння сучасного балансу між принципом рівного ставлення та соціальною справедливістю у праві Європейського Союзу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні наукові дослідження щодо позитивних дій у праві Європейського Союзу зосереджуються навколо трьох основних напрямів. Перший стосується аналізу прецедентної практики Суду ЄС у світлі Директив 76/207/ЄЕС, 2006/54/ЄС, 2000/78/ЄС і 96/34/ЄС, зокрема справ *Marschall*, *Abrahamsson*, *Lommers*, *Roca Álvarez*, *Leone*, *Maïstrellis* та *Cresco*, які визначили межі допустимості позитивних дій і критерії пропорційності. Другий напрям охоплює теоретичні роботи, присвячені обґрунтованості, тимчасовості та недискримінаційному характеру позитивних заходів, а також ризикам їх перетворення на привілеї. Третій напрям пов'язаний із порівняльним аналізом застосування позитивних дій поза гендерною сферою і дослідженням впливу рішень Суду ЄС на національні правові системи.

Отже, **метою статті** є комплексний аналіз прецедентної практики Суду Європейського Союзу щодо застосування позитивних дій як винятку з принципу рівного ставлення та недискримінації з метою з'ясування їх правової природи, меж допустимості та критеріїв пропорційності у контексті реалізації принципу фактичної рівності. Особлива увага приділяється дослідженню еволюції підходів Суду ЄС від справ, що стосуються гендерної рівності, до сучасних рішень, які охоплюють інші ознаки, зокрема релігію, а також визначенню ролі позитивних дій у забезпеченні балансу між соціальною справедливістю та заборонаю дискримінації в праві Європейського Союзу.

Методологічну основу статті становить поєднання загальнонаукових і спеціально-правових методів пізнання, що забезпечило всебічне дослідження правової природи та практичного застосування позитивних дій у праві Європейського Союзу. Діалектичний метод використано для виявлення закономірностей розвитку концепції позитивних дій у системі права ЄС та з'ясування еволюції підходів Суду Європейського Союзу до співвідношення принципів рівного ставлення, фактичної рівності та недискримінації. Історико-правовий метод дав змогу простежити формування та трансформацію інституту позитивних дій у контексті становлення європейського механізму захисту прав людини від перших директив, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, до сучасних актів, що поширюють ці принципи на інші ознаки, зокрема релігію. Формально-юридичний метод застосовано для аналізу положень директив ЄС та їх тлумачення у прецедентній практиці Суду ЄС. За допомогою методів аналізу та синтезу узагальнено доктринальні підходи, позиції Суду та закономірності їх практичного втілення у правових системах держав-членів. Використання системно-структурного методу дозволило виявити взаємозв'язок між юридичними, соціальними та інституційними елементами механізму реалізації принципу фактичної рівності в межах права Європейського Союзу та визначити роль позитивних дій як інструменту подолання структурних форм дискримінації.

Виклад основного матеріалу. Згідно з прецедентною практикою Суду Європейського Союзу позитивні дії розглядаються як виняток із принципу рівного ставлення

та недискримінації. Хоча переважна більшість попередніх рішень Суду щодо запровадження заходів позитивної дії стосувалася переважно гендерної рівності, нові судові рішення порушують питання застосовності позитивних дій за іншими ознаками, зокрема релігії.

Наприклад, у справі *Cresco Investigation GmbH* проти *Markus Achatzi* Суд дослідив межі допустимості позитивних дій, спрямованих на компенсацію релігійних обмежень з метою забезпечення фактичної рівності. Таким чином, Суд ЄС розглянув питання обсягу позитивних дій у межах Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року [1], якою встановлено загальну рамку забезпечення рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Проаналізуємо цю справу більш детально.

Відповідно до австрійського законодавства страсна п'ятниця є оплачуваним державним святом лише для членів окремих християнських церков. Це, однак, означає, що особи, які не належать до цих церков, мають на один оплачуваний вихідний менше. Маркус Ахатці, працівник приватного детективного агентства, не є членом жодної з таких церков. Він стверджував, що зазнав дискримінації за релігійною ознакою, оскільки не отримав оплату за роботу у Страсну п'ятницю, і звернувся до роботодавця з вимогою виплатити додаткову компенсацію.

Австрійський суд, що направив справу до Суду Європейського Союзу, порушив питання, чи може така різниця у ставленні вважатися позитивною дією, спрямованою на усунення релігійних нерівностей, та чи є вона необхідною для забезпечення права осіб на свободу віросповідання.

Суд ЄС постановив, що національні правові норми не можуть розглядатися як заходи, необхідні для захисту прав і свобод інших осіб у розумінні статті 2 Директиви 2000/78/ЄС, а також не є заходами, спрямованими на компенсацію релігійних обмежень у розумінні статті 7 цієї ж Директиви. Надання оплачуваного вихідного у Страсну п'ятницю лише членам певних церков Суд визнав прямою дискримінацією за ознакою релігії [2].

У той же час варто вказати, що більшість справ, переданих на розгляд до Суду Європейського Союзу у порядку попереднього вирішення питання щодо відповідності національних правових норм положенням права ЄС у сфері заборони дискримінації та визначення меж допустимості позитивних дій як винятку з принципу рівного ставлення, здебільшого стосуються питань гендерної рівності.

У межах такої судової практики Суд ЄС неодноразово аналізував застосування положень Директиви 76/207/ЄЕС, яка встановлювала принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу до зайнятості, професійної підготовки, просування по службі та умов праці [3]. Згодом ця директива була замінена Директивою 2006/54/ЄС, спрямованою на вдосконалення правового механізму реалізації принципу рівних можливостей і рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері зайнятості та професійної діяльності [4].

Як буде проаналізовано далі, Суд ЄС, за поодинокими винятками, розглядав позитивні дії переважно крізь призму саме цих двох директив, які заклали фундаментальні засади правового регулювання питань гендерної рівності та недискримінації у сфері праці у праві ЄС.

Таким чином, подальший аналіз зосереджується на узагальненні прецедентної практики Суду ЄС, що стосується застосування позитивних дій у сфері гендерної рівності, а також на оцінці відповідності національних правових норм рамковим положенням права Європейського Союзу щодо позитивних заходів.

Серед прикладів судових справ, у яких Суд Європейського Союзу мав нагоду оцінити відповідність національного законодавства положенням про позитивні заходи, закріпленим у переглянутій Директиві 2006/54/ЄС, можна назвати справу *Konstantinos Maïstrellis* проти *Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaïomaton*, що

стосувалася норм національного права, за якими державний службовець-чоловік не мав права на батьківську відпустку, якщо його дружина не перебувала у трудових відносинах [5]. Проаналізуємо цю справу детальніше.

Суддя у Греції Константинос Маїстреліс звернувся із заявою про надання йому дев'ятимісячної оплачуваної відпустки для догляду за дитиною. Відповідно до статті 44(21) Грецького кодексу про статус суддів таке право надається лише жінкам, які здійснюють суддівську діяльність. Для чоловіків-суддів відпустка для догляду за дитиною була передбачена лише у випадку, якщо їхня дружина працює або через стан здоров'я не може виконувати обов'язки з догляду за дитиною. При цьому жінки-держслужбовиці завжди мали гарантоване право на відповідну відпустку.

Національний суд звернувся до Суду Європейського Союзу із попереднім запитанням, чи сумісні такі положення національного законодавства, за якими державному службовцю-чоловікові може бути відмовлено у батьківській відпустці за зазначених обставин, із вимогами Директиви 96/34/ЄС (Директиви про батьківську відпустку) та Директиви 2006/54/ЄС (Директиви про рівність у сфері зайнятості).

Суд ЄС постановив, що положення цих двох директив виключають можливість дії таких норм національного законодавства. Суд наголосив, що національні положення не можуть позбавляти державного службовця-чоловіка права на батьківську відпустку лише через те, що його дружина не працює. Такі норми, на думку Суду, не сприяють досягненню фактичної рівності між чоловіками та жінками у сфері праці, а навпаки підтримують традиційний розподіл сімейних ролей, відповідно до якого чоловік відіграє допоміжну роль у вихованні дітей.

Отже, Суд ЄС дійшов висновку, що положення Кодексу про статус суддів Греції запроваджують пряму дискримінацію за ознакою статі щодо державних службовців-чоловіків, які звертаються з вимогою про надання батьківської відпустки, що суперечить Директиві 2006/54/ЄС про рівність у сфері зайнятості. У цьому рішенні Суд ЄС дійшов висновку, що такі положення не можуть вважатися позитивною дією, спрямованою на забезпечення рівності, а навпаки, становлять дискримінацію за ознакою статі.

Крім того, у межах сучасної судової практики Суду ЄС щодо позитивних дій у справі Maurice Leone, Blandine Leone проти Garde des Sceaux, ministre de la Justice, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales Суд також розглянув питання, пов'язане з положеннями національного законодавства, згідно з якими державні службовці-чоловіки, які мають трьох дітей, не можуть скористатися правом на достроковий вихід на пенсію та отримання додаткового стажу, якщо вони не переривали трудову діяльність для догляду за кожною дитиною. Суд ЄС постановив, що такі заходи є дискримінаційними, оскільки вони не компенсують реальні перешкоди, з якими стикаються працівники під час перерв у трудовій діяльності і відповідно не забезпечують фактичної рівності між жінками та чоловіками у професійному житті [6].

Так, відповідно до Пенсійного кодексу Франції державний службовець, який має трьох дітей, має право на достроковий вихід на пенсію з негайною виплатою пенсійного забезпечення. Для реалізації цього права необхідно виконати низку умов, серед яких перерва у професійній діяльності тривалістю щонайменше два місяці для кожної дитини. Крім того, французьке законодавство передбачає нарахування додаткового пенсійного стажу (service credit) за кожную дитину, щодо якої така перерва фактично мала місце.

Моріс Леоне, який працював медбратом, звернувся із заявою про достроковий вихід на пенсію як батько трьох дітей. Йому було відмовлено у задоволенні цієї заяви, оскільки він не здійснював перерви у трудовій діяльності

для догляду за кожною дитиною. У зв'язку з цим Леоне звернувся до суду, стверджуючи, що став жертвою дискримінації за ознакою статі, після чого справа була передана на розгляд Суду Європейського Союзу.

Суд ЄС постановив, що як механізм нарахування додаткового пенсійного стажу, так і система дострокового виходу на пенсію є дискримінаційними. Суд зазначив, що встановлені критерії призводять до ситуації, коли значно більша частка жінок, ніж чоловіків, отримує відповідну пільгу. Це пояснюється тим, що жінки-держслужбовиці автоматично відповідають умовам, оскільки у Франції передбачена обов'язкова двомісячна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, тоді як інші види відпусток є факультативними.

Разом із тим Суд визнав, що компенсація труднощів, із якими стикаються працівники (незалежно від статі) через перерви у трудовій діяльності для догляду за дітьми, може бути легітимною соціальною метою. Однак критерії, визначені французьким законодавством, не є належним способом досягнення цієї мети, адже вони не забезпечують фактичної рівності між чоловіками та жінками у професійному житті. Таким чином, жоден із двох розглянутих механізмів не може розглядатися як належний інструмент реалізації принципу рівного ставлення.

Окрім найновіших висновків Суду Європейського Союзу, раніше Суд у низці рішень розглядав справи, які ставили під сумнів межі допустимості позитивних дій, передбачених Директивою 76/207/ЄЕС. У процесі формування своєї практики Суд ЄС сформулював низку принципів критеріїв, що мають значення для оцінки сумісності застосування позитивних дій із правовою системою ЄС у сфері недискримінації.

Зокрема, у справі Pedro Manuel Roca Álvarez проти Sesa Start España ETT SA Суд розглядав питання, чи становлять порушення принципу рівного ставлення за ознакою статі національні норми, які позбавляють працюючих батьків-чоловіків права на відпустку для догляду за дитиною з метою грудного вигодовування, якщо мати дитини не працевлаштована. У цьому контексті Суд ЄС дійшов висновку, що подібні заходи не сприяють зменшенню нерівностей, з якими стикаються жінки, а навпаки, підтримують усталені соціальні стереотипи, відповідно до яких чоловіки не беруть активної участі у вихованні дітей [7].

Відповідно до іспанського закону про працівників працевлаштовані матері та батьки мають право на так звану «відпустку для грудного вигодовування», яка надає їм одну годину вільного часу щодня протягом перших дев'яти місяців після народження дитини. Педро Мануель Рока Альварес звернувся до свого роботодавця із проханням про надання такої відпустки, однак отримав відмову, оскільки мати дитини була самозайнятою, а не найманою працівницею.

Апеляційний суд, розглядаючи справу, зазначив, що законодавча норма втратила свій первісний біологічний зміст, оскільки фактично відпустка може використовуватися для догляду за дитиною, незалежно від факту грудного вигодовування. У зв'язку з цим національний суд звернувся до Суду Європейського Союзу із питанням, чи умова про працевлаштування матері дитини як передумова для надання батькові відпустки не є дискримінаційною та чи не суперечить вона принципу рівного ставлення чоловіків і жінок, закріпленому у Директиві 76/207/ЄЕС.

Суд ЄС дійшов висновку, що національні положення, які позбавляють працюючих чоловіків права на відпустку для грудного вигодовування, якщо мати дитини не є найманою працівницею, створюють різницю у ставленні за ознакою статі між працюючими матерями та батьками. Суд наголосив, що сам факт батьківства не є достатньою підставою для надання чоловікам права на таку відпустку, тоді як жінки у подібній ситуації автоматично користуються цим правом.

Таке різне ставлення, за висновком Суду ЄС, не сприяє усуненню нерівностей, з якими стикаються жінки, і не має на меті компенсацію чи запобігання професійним обмеженням, що виникають унаслідок поєднання роботи та сімейних обов'язків. Навпаки, воно підсилює традиційний розподіл гендерних ролей у суспільстві, закріплюючи другорядну роль чоловіків у догляді за дітьми. Водночас така норма поглиблює навантаження на самозайнятих жінок, які фактично змушені самотійно поєднувати професійну діяльність із доглядом за дитиною, без можливості розподілу цього обов'язку з батьком.

Цікаво також проаналізувати справу *H. Lommers проти Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* [8]. Ця справа є цікавою з огляду на те, що в ній Суд підтримав підхід до застосування позитивних дій у Нідерландах. Міністерство сільського господарства Нідерландів резервувало обмежену кількість місць у дитячих садках для дітей своїх жінок-працівниць. Пан Ломмерс, службовець цього міністерства, звернувся із проханням надати місце для своєї дитини, однак отримав відмову, оскільки його дружина працювала поза межами міністерства, а політика установи передбачала надання таких місць чоловікам-працівникам лише у виняткових випадках.

Суд Європейського Союзу визнав, що такий захід є допустимим, оскільки жінки були суттєво недопредставленими серед працівників міністерства. Суд дійшов висновку, що за відсутності доступу до доступних та субсидованих послуг з догляду за дітьми, жінки частіше змушені припиняти трудову діяльність, що посилює структурну нерівність у сфері зайнятості.

Відтак Суд ЄС постановив, що зазначена практика узгоджується зі статтею 2(4) Директиви 76/207/ЄЕС про рівне ставлення, оскільки має легітимну мету позитивної дії – усунення фактичної нерівності між чоловіками та жінками на ринку праці. Водночас Суд наголосив, що чоловіки, які самотійно доглядають за дітьми, повинні мати право на доступ до таких місць у дитячих садках на тих самих умовах, що й жінки, щоб забезпечити пропорційність і недискримінаційність заходу.

Проаналізуємо також справу *Katarina Abrahamsson, Leif Anderson та Elisabet Fogelqvist* [9]. У цій справі Суд Європейського Союзу розглянув питання застосування заходів позитивної дії при прийнятті на роботу в університет та їхньої відповідності статті 2(1) і 2(4) Директиви 76/207/ЄЕС про рівне ставлення чоловіків і жінок.

Так, відповідно до шведського законодавства, чинного на момент розгляду справи, перевага при призначенні на державну посаду надавалася кандидату тієї статі, яка була недостатньо представлена у відповідному професійному середовищі. При цьому не вимагалось, щоб такий кандидат мав однакову кваліфікацію з кандидатами протилежної статі, однак різниця у кваліфікації не повинна була суперечити принципу об'єктивності при здійсненні призначень на посади. У результаті конкурсу наукову посаду було надано жінці, хоча її наукові досягнення оцінювалися дещо нижче, ніж у чоловіка-кандидата.

Суд Європейського Союзу постановив, що таке законодавче регулювання не відповідає вимогам права ЄС, а саме статтей 2(1) і 2(4) Директиви 76/207/ЄЕС про рівне ставлення чоловіків і жінок. Водночас Суд зазначив, що зазначені норми не виключають можливості застосування позитивних дій, якщо національні норми або судові практики передбачають надання переваги кандидату недостатньо представленій статі, який має рівну або майже рівну кваліфікацію, після об'єктивного оцінювання кандидатів і урахування їхніх конкретних особистих обставин. Отже, Суд визнав, що позитивні дії можуть бути правомірними, якщо вони спрямовані на реальне усунення фактичних нерівностей і не створюють абсолютних або автоматичних переваг для певної групи осіб.

Суд визнав, що такі заходи виходять за межі допустимих форм позитивної дії, оскільки вони автоматично

надають перевагу жінкам і не залишають можливості для індивідуальної оцінки кандидатів з урахуванням конкретних обставин справи. На думку Суду, забезпечення рівних можливостей у доступі до працевлаштування не може перетворюватися на безумовну перевагу однієї статі, адже це порушує сам принцип рівного ставлення, на якому базується право ЄС.

Таким чином, Суд наголосив, що позитивні заходи мають бути пропорційними та не повинні створювати автоматичної або безумовної переваги, адже це суперечить принципу рівного ставлення. Після ухвалення цього рішення Швеція внесла зміни до свого Закону про дискримінацію, гармонізувавши його положення з практикою Суду ЄС, що забезпечило відповідність національного законодавства принципу об'єктивної рівності та вимогам права ЄС.

Подібною за змістом є справа *Hellmut Marschall проти Land Nordrhein-Westfalen* [10]. У цій справі Суд Європейського Союзу розглянув питання щодо сумісності національної політики пріоритетного призначення жінок на керівні посади у сфері освіти з положеннями статті 2(1) і 2(4) Директиви 76/207/ЄЕС про рівне ставлення чоловіків і жінок.

Так, згідно з німецьким законодавством федеральної землі Північний Рейн – Вестфалія у випадку рівної кваліфікації кандидатів перевага надавалася жінці, якщо в певній категорії посад жінки були недостатньо представлені. Однак це правило допускало можливі винятки, якщо об'єктивні причини, пов'язані з особою конкретного кандидата-чоловіка, свідчили на його користь.

Суд постановив, що такий підхід відповідає вимогам статті 2(4) Директиви 76/207/ЄЕС, оскільки не встановлює автоматичної переваги за статеву ознакою, а забезпечує індивідуальну оцінку кандидатів. Таким чином, Суд ЄС визнав, що національні положення, які передбачають пріоритетне призначення жінок у разі їхньої недостатньої представленості, можуть вважатися допустимими заходами позитивної дії, якщо передбачають можливість врахування конкретних обставин і не порушують принципу пропорційності.

Аргументуючи свою позицію, Суд зазначив, що для застосування норми законодавства, що оспорується, необхідно було, щоб на відповідному рівні посад у певному секторі державної служби жінки були менш представлені, ніж чоловіки, а також щоб кандидати обох статей мали рівну кваліфікацію. Якщо ці умови виконувалися, і не існувало об'єктивних причин, пов'язаних з особою конкретного чоловіка-кандидата, які могли б змінити баланс на його користь, перевага надавалася жінці. Таким чином, на відміну від справи *Katarina Abrahamsson, Leif Anderson та Elisabet Fogelqvist*, цей акт законодавства не встановлював абсолютної чи безумовної переваги для жінки.

Оскільки зазначений захід позитивної дії мав на меті подолання гендерного дисбалансу в зайнятості, спричиненого соціальними стереотипами, поведінковими моделями та структурними бар'єрами, Суд Європейського Союзу постановив, що таке законодавство не суперечить статтям 2(1) та 2(4) Директиви 76/207/ЄЕС, за умови, що в кожному конкретному випадку здійснюється об'єктивне оцінювання кандидатів, з урахуванням усіх релевантних критеріїв, які характеризують їхню професійну компетентність.

Отже, рішення у справі *Hellmut Marschall проти Land Nordrhein-Westfalen* стало важливим прецедентом у формуванні юриспруденції ЄС щодо меж допустимості позитивних дій, оскільки воно збалансувало соціальну мету досягнення гендерної рівності та право особи на недискримінаційне ставлення.

Висновки. Узагальнюючи проведені дослідження, можна зробити висновок, що практика Суду Європей-

ського Союзу сформувала цілісну доктрину тлумачення позитивних дій як винятку з принципу рівного ставлення, який допускається лише за наявності доведених об'єктивних причин і в межах суворої пропорційності. Еволюція рішень від справ *Marschall* та *Lommers* до *Abrahamsson*, *Roca Álvarez*, *Leone*, *Maïstrellis* і *Cresco Investigation* свідчить про послідовне прагнення Суду відмежувати легітимні соціальні корекційні заходи від дискримінаційних практик, що під виглядом позитивних дій увічнюють структурні стереотипи. Суд ЄС неодноразово підкреслює, що метою позитивних дій є усунення фактичної, а не формальної нерівності, відновлення реального балансу можливостей між чоловіками й жінками, а в шир-

шому сенсі – між представниками різних соціальних груп. Водночас Суд встановлює принципові межі допустимості таких заходів: вони мають бути тимчасовими, пропорційними, заснованими на індивідуальній оцінці ситуації та спрямованими на досягнення реальної рівності, а не створення нових привілеїв. Розглянуті справи демонструють, що позитивні дії у праві Європейського Союзу виконують функцію гнучкого коригувального інструменту, покликаного ліквідувати структурні перешкоди у доступі до зайнятості та професійного розвитку, але при цьому залишаються винятком із загального принципу недискримінації, який не може бути замінений чи нівельований формальними перевагами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). *Official Journal of the European Union*, L 204, 23–36.
2. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. *Official Journal of the European Communities*, L 39, 40–42.
3. Court of Justice of the European Union. (1997, November 11). *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen* (Case C-409/95). ECLI:EU:C:1997:533.
4. Court of Justice of the European Union. (2000, July 6). *Katarina Abrahamsson, Leif Anderson, and Elisabet Fogelqvist* (Case C-407/98). ECLI:EU:C:2000:367.
5. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Official Journal of the European Communities*, L 303, 16–22.
6. Court of Justice of the European Union. (2002, March 19). *H. Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij* (Case C-476/99). ECLI:EU:C:2002:183.
7. Court of Justice of the European Union. (2010, September 30). *Pedro Manuel Roca Álvarez v. Sesa Start España ETT SA* (Case C-104/09). ECLI:EU:C:2010:561.
8. Court of Justice of the European Union. (2014, July 17). *Maurice Leone, Blandine Leone v. Garde des Sceaux, ministre de la Justice, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales* (Case C-173/13). ECLI:EU:C:2014:2090.
9. Court of Justice of the European Union. (2015, July 16). *Konstantinos Maïstrellis v. Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaïomaton* (Case C-222/14). ECLI:EU:C:2015:473.
10. Court of Justice of the European Union. (2019, January 22). *Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi* (Case C-193/17). ECLI:EU:C:2019:43.