Журнал правовых и экономических исследований.
Journal of Legal and Economic Studies, 2017, 4: 74–78
© Е.В. Сыченко, 2017

УДК 331.42:331.446.3(ЕС)

Ye.V. Sychenko

REASONABLE ACCOMMODATION OF WORKING CONDITIONS FOR DISABLED: EXPERIENCE OF EUROPEAN UNION

Yelena Sychenko – senior lecturer, the Department of Labor Law and Protection of Labor, St. Petersburg State University, PhD in Law, St. Petersburg; **e-mail: e.sychenko@mail.ru**.

We study the EU law on reasonable accommodation of working conditions for the disabled, as well as case law of the Court of Justice of the European Union and the national jurisprudence of EU member states that define the concept of disability and the criteria of "reasonable accommodation".

Keywords: *disability; reasonable accommodation; discrimination; the European Union; the Court of Justice of EU.*

Е.В. Сыченко

РАЗУМНОЕ ПРИСПОСОБЛЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Елена Вячеславовна Сыченко – доцент кафедры трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат юридических наук, г. Санкт-Петербург; **e-mail: e.sychenko@mail.ru**.

Статья посвящена изучению норм Европейского права о разумном приспособлении условий труда для инвалидов. Также в статье рассматривается практика Суда справедливости ЕС и национальных судов стран ЕС, определяющих понятие инвалидности и критериев «разумного приспособления».

Ключевые слова: *инвалидность; разумное приспособление; дискриминация; Европейский Союз; Суд справедливости ЕС.*

«Инвалид должен лежать дома, а не ходить на работу»[1]

Согласно п. 3 ст. 5 Конвенции ООН о правах инвалидов (далее – Конвенция ООН) для поощрения равенства и устранения дискриминации государства-участники предпринимают все надлежащие шаги к обеспечению разумного приспособления. Разумное приспособление означает внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и корректив, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения реализации или осуществления инвалидами наравне с другими всех прав человека и основных свобод (ст. 3 Конвенции). Эта Конвенция была ратифицирована Россией в 2012 году [1], а Европейским Союзом – в 2010 г. Отметим, что это единственная конвенция ООН и единственный международный акт о правах человека, ратифицированный Европейским Союзом. В рамках настоящей статьи будет обоснована целесообразность изучения европейского опыта в области разумного приспособления условий труда для инвалидов (часть 1) и проанализировано нормативное регулирование ЕС в этой сфере и практика его применения (часть 2). В заключении будут

[1]Слова работодателя, адресованные работнику, получившему инвалидность. Цитата из Определения Нижегородского Областного суда от 11 июля 2006 года по делу № 33-3494.

сделаны выводы о возможности заимствования европейского подхода для обеспечения большей защищенности инвалидов на рынке труда.

1. Обоснование интереса и целесообразности изучения европейского опыта

В Российском трудовом законодательстве есть норма, которая может показаться механизмом проведения в жизнь правила Конвенции ООН о разумном приспособлении – п. 1 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов». Она устанавливает, что инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

К сожалению, на практике данное правило не обеспечивает реализацию права инвалида на разумное приспособление, поскольку, во-первых, устанавливает такую обязанность в отношении тех, кто уже работает по трудовому договору (таким образом, исключая тех, кто устраивается на работу и имеет необходимость приспособления рабочего места), во-вторых, не предусматривает конкретного механизма реализации этой нормы, и, наконец, в отличие от европейского подхода к данному вопросу, отказ работодателя от приспособления условий труда и последующий перевод или увольнение, не связанные с понятием дискриминации [4; 5].

Исследование Российской судебной практики показывает, что споры о разумном приспособлении рабочего места практически отсутствуют [2; 3]. В двух найденных решениях работодатель уволил работников-инвалидов в связи с тем, что продолжение работы в имевшихся условиях было им противопоказано индивидуальной программой реабилитации или согласно справке МСЭ. Суды первой инстанции не рассмотрели вопрос о возможности создания на имеющемся рабочем месте таких условий труда, которые бы подходили работнику, приняв как данность увольнение работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (пп. А, п. 3 ст. 81 ТК РФ (старая редакция) и в другом деле в связи с отказом работника от перевода на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (новая редакция). Учитывая, что в РФ согласно статистике трудятся около 18% инвалидов (около двух миллионов человек), вопрос о понятии и порядке «разумного приспособления» условий труда чрезвычайно актуален [6].

В Европейском союзе действует очень развитое законодательство о запрете дискриминации, и инвалидность является одним из запрещенных оснований дискриминации. ЕС регулярно проводятся исследования в области обеспечения защиты от дискриминации инвалидов, в рамках которых анализируется судебная практика о разумном приспособлении условий труда. Эти нормы и исследования представляют огромный интерес, поскольку позволят нам определить подход европейских судов к понятию «разумного приспособления», в частности, границы такой «разумности». Результат изучения подхода стран ЕС к этому понятию может быть использован Российским судами при необходимости нахождения баланса между интересами инвалида и работодателя.

2. Разумное приспособление в праве ЕС и национальные подходы

Согласно ст. 5 Директивы ЕС 2000 /78/ЕС от 27 ноября 2000 г. «О создании общих стандартов, направленных на обеспечение равноправия в сфере труда и занятости» разумное приспособление предоставляется для того, чтобы гарантировать соблюдение принципа равного обращения в отношении лиц с инвалидностью. Это означает обязанность работодателей принять необходимые меры, когда это необходимо в конкретном случае, для того, чтобы позволить инвалиду иметь доступ к работе, работать, продвигаться по работе или проходить подготовку, если такие меры не будут налагать непропорциональное бремя на работодателя. Это бремя не будет непропорциональным, если его реализация в доста-

точной мере поддерживается государством.

Стоит отметить, что в п. 16 преамбулы к этой директиве закреплено следующее: предоставление мер для удовлетворения потребностей инвалидов на рабочем месте играет важную роль в борьбе с дискриминацией по признаку инвалидности. Ни в данной директиве, ни в других директивах, посвященных борьбе с дискриминацией, не содержится нормы о том, что отказ в предоставлении разумного приспособления условий труда является дискриминацией. Тем не менее, большинство европейских государств при имплементации норм Директивы, признали такой отказ дискриминацией [7. С. 13]. Такой подход вытекает из норм Конвенции ООН. Согласно ее ст. 2 «дискриминация по признаку инвалидности» включает все формы дискриминации, в том числе отказ в разумном приспособлении.

Законодательство ЕС не содержит единого определения понятия инвалидности, которое в каждой стране определяется по-своему. Суд справедливости ЕС (далее – Суд ЕС) отмечал, что понятию инвалидности в ЕС должно быть дано автономное и единое определение, и понимал его как длительное ограничение, вытекающее, в частности, из физических, психических или психологических нарушений, затрудняющее участие заинтересованного лица в профессиональной жизни [8]. В делах, рассмотренных после принятия ЕС Конвенции ООН о правах инвалидов, подход Суда ЕС к инвалидности несколько изменился. Теперь под инвалидностью понимается более широкий спектр нарушений, поскольку для применения норм о разумном приспособлении необходимо долгосрочное ограничение, которое, в частности, связано с физическими, психическими или психологическими нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут препятствовать полному и эффективному участию соответствующего лица в профессиональной жизни наравне с другими работниками [9; 10; 11]. В 2014 году Суд ЕС рассмотрел вопрос о том, могут ли распространяться требования о разумном приспособлении на работника, страдающего ожирением. Судом было установлено, что ожирение само по себе не является инвалидностью по смыслу Директивы 2000/78, но на эти случаи будут распространяться нормы Директивы, если обстоятельства дела свидетельствуют о том, что ожирение при взаимодействии с различными барьерами препятствовало полному и эффективному участию работника в профессиональной жизни наравне с другими работниками [11].

Согласно п. 20 Преамбулы к Директиве ЕС законодательством должны быть предусмотрены эффективные и практические меры по адаптации рабочего места к инвалидности работника, например, адаптация помещений и оборудования, графиков рабочего времени, распределения задач или предоставление учебных или интеграционных ресурсов. Согласно подходу Суда ЕС этот перечень не является исчерпывающим [9].

Во исполнение норм Директивы национальное законодательство стран ЕС предусмотрело специальные нормы о разумном приспособлении условий труда для инвалидов. В Великобритании употребляются слова «разумная корректировка» (reasonableadjustments), в Финляндии просто «шаги», во Франции «разумные меры» [12. С. 321]. Интересен подход к определению критериев разумности таких мер. Приведенная выше ст. 5 Директивы ЕС в качестве критерия определения разумности косвенно указывает на то, что такие меры не должны налагать непропорциональное бремя на работодателя.

В некоторых странах ЕС выделяют и другие критерии. В частности, в Германии работник не может требовать разумного приспособления, если его реализация неразумна для работодателя или может привести к непропорциональной нагрузке для работодателя или к нарушению правил охраны здоровья и безопасности [12. С. 326].

Изучение понятия разумного приспособления возможно посредством анализа судебной практики стран ЕС. Например, в Польше Верховный суд решил, что ис-

ключение ряда обязанностей работника, которые составляют неотъемлемую часть обязанностей по должности, не является разумным приспособлением и не может быть потребовано от работодателя [13].

В Великобритании суд решил, что исключение ряда трудовых обязанностей было необходимой мерой разумного приспособления условий труда к состоянию здоровья работника школы, частично парализованного после аварии [14]. В другом деле суд Великобритании посчитал, что будет разумным приспособлением предложение вакантной должности работнику, которому требуется изменение условий труда в связи с инвалидностью, без проведения необходимого конкурсного интервью [15], а в деле Bruce v Chamberlain постановил, что работодатель не обязан снижать требования к потенциальному работнику в силу того, что имеющий инвалидность претендент на должность не отвечал заявленным требованиям к уровню квалификации [16. С. 70].

Интерес представляет дело Sea Shore Safety Services Ltd v Byrne, в котором работник, страдающий тяжелой формой сурифобии (боязнь крыс), просил работодателя принять эффективный план по борьбе с грызунами. Суд решил, что работодатель нарушил свою обязанность разумного приспособления условий труда, поскольку не рассмотрел вопрос о разумности запроса работника и не сообщил ему о решении [17].

В Дании работодатель был вынужден заплатить около 30 000 евро в качестве компенсации за отказ в разумном приспособлении условий труда для работника, страдающего сильными болями в спине. Работодателем было принято решение о переводе работника в другое отделение, работник просила в рамках разумного приспособления условий труда оставить ее работать на прежнем месте, поскольку длительные поездки на машине или общественном транспорте ей были противопоказаны [18].

3. Заключение

Этот краткий обзор помогает сделать следующие выводы: национальные суды вслед за Судом ЕС широко подходят к определению инвалидности, которая, с их точки зрения, не всегда связана с признанием за лицом статуса инвалида на основании национального законодательства; отсутствуют четкие критерии «разумности» приспособления, которая определяется судом в зависимости от обстоятельств дела; меры приспособления условий труда, требуемые от работодателя, не обязательно должны содержаться в медицинских документах, но они необходимы для подтверждения права работника.

На наш взгляд, учитывая ратификацию Россией Конвенции ООН, в нашей стране возможно заимствовать широкий европейский подход к определению инвалидности. До этого решительного шага целесообразно принять ряд норм, которые бы обеспечили эффективную реализацию права на разумное приспособление условий труда в отношении тех, чья инвалидность официально признана: предусмотреть порядок запроса разумного приспособления условий труда со стороны работника/потенциального работника, сформулировать критерии оценки разумности запрашиваемых мер, иными словами, порядка определения оптимального баланса между интересами работника и работодателя.

Проведенное исследование поставило перед автором ряд вопросов, требующих дальнейшего изучения. В частности, представляют значительный интерес нормы стран ЕС о поддержке работодателей, осуществляющих разумное приспособление условий труда для инвалидов, а также анализ норм и судебной практики о приспособлении условий труда для нанимаемых работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 03.05.2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // Бюллетень международных договоров. 2013. № 7.

2. Кассационное определение Волгоградского Областного суда от 10 ноября 2010 г. по делу № 33-11951/2010. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

3. Определение Нижегородского Об-

ластного суда от 11 июля 2006 года по делу № 33-3494. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. *Воронкова Е.Р.* Отказ работодателя от исполнения обязанности по обеспечению разумного приспособления как форма косвенной дискриминации по признаку инвалидности // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 4. С. 45–48.

5. *Лютов Н.Л.* Соответствие трудового законодательства России международным актам о запрете дискриминации // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 2.

6. Уровень участия в рабочей силе, уровень занятости и уровень безработицы населения в возрасте 15–72 лет, имеющего инвалидность // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/ population/invalid/tab4-7.htm (дата обращения: 10.11.2017).

7. *Ferri D., Lawson A.* Reasonable accommodation for disabled people in employment A legal analysis of the situation in EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. Publications Office of the European Union, 2016. P. 13.

8. CJEU, Chacôn Navas v. Eurest Colectividades SA (2006) C- 13/05 / Ferri D., Lawson A. Указ. соч. С. 40.

9. CJEU, Ring v. Dansk almennyttigtBoligselskab (2013) DAB C-335/11.

10. Z v. A Government Department and the Board of Management of a Community School (2014) C-363/12;

11. CJEU, KarstenKaltoft v KommunernesLandsforening (KL)(Case C-354/13).

12. *Waddington L.* When It Is Reasonable for Europeans to be Confused: Understanding When a Disability Accommodation Is Reasonable from a Comparative Perspective // Comp. Lab. L. &Pol'y J. 2007. T. 29. C. 321, 326.

13. Supreme court, Judgement of 12 April 2012, II PK 218/11, цит. по Delia Ferri, Anna Lawson указ. Соч., с. 72.

14. Nano Nagle School v. Marie Daly [2015] IEHC 785

15. Archibald v Fife Council Court House of Lords Decided 1 July 2004 Citation(s) [2004] ICR 954

16. Anna Lawson, Disability and Equality Law in Britain: The Role of Reasonable Adjustment. Bloomsbury Publishing, 2008.p. 70.

17. Eilis Barry BL, Review on Mental Health in the Workplace.Case Law Review under the Employment Equality Legislation on Mental Health in the Workplace: [сайт]. URL:
https://www.ictu.ie/download/pdf/final_case_law_review_on_mental_health_in_the_workplace.pdf (дата обращения: 20.11.2017).

18. European Anti-discrimination Law Review. 2012. № 15. URL: ec.europa.eu/ justice/discrimination/files/antidiscrimination_lawreview15_en.pdf (дата обращения: 20.11.2017).