

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет правничих наук
Кафедра приватного права

Магістерська робота
освітній ступінь – магістр

на тему: **«ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ В
УКРАЇНІ ТА ЄС»**
**“COMBATTING DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE IN
UKRAINE AND THE EU”**

Виконала: студентка 2-го року навчання,
Спеціальності 081 Право
Данилюк Валентина Сергіївна

Керівник: Яцкевич І.І.,
кандидат юридичних наук

Рецензент: Рим О.М.

Магістерська робота захищена
з оцінкою _____
Секретар ЕК _____
«__» _____ 20__ р.

Київ-2024



Декларація академічної доброчесності

Я, Данилюк Валентина Сергіївна, студентка 2-го року навчання факультету правничих наук, спеціальність 081 Право, адреса електронної пошти valentyna.danyliuk@ukma.edu.ua:

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна/магістерська робота на тему «Протидія дискримінації на робочому місці в Україні та ЄС» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, передбачених пунктами 3.1.1-3.1.6 Положення про академічну доброчесність здобувачів НаУКМА від 07.03.2018 року, зі змістом якого ознайомена;
- підтверджую, що надана мною електронна версія роботи є остаточною і готовою до перевірки;
- згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності, у будь-який спосіб, у тому числі порівняння змісту роботи та формування звіту подібності за допомогою електронної системи Unicheck.
- даю згоду на архівування моєї роботи в репозитаріях та базах даних університету для порівняння цієї та майбутніх робіт.

09 травня 2024



Данилюк В. С.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	7
1.1. Поняття та ознаки дискримінації.....	7
1.2. Види та форми дискримінації на робочому місці	13
1.3. Характеристика основних положень законодавства України щодо недопущення дискримінації у трудових відносинах.....	15
РОЗДІЛ 2 ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	25
2.1. Характеристика основних положень права Ради Європи щодо протидії дискримінації на робочому місці.....	25
2.2. Характеристика основних положень права ЄС щодо протидії дискримінації на робочому місці.....	34
2.3. Характеристика іноземного досвіду країн Європи щодо протидії дискримінації на робочому місці.....	42
РОЗДІЛ 3 ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ	47
3.1. Сучасні виклики у сфері забезпечення захисту учасників трудових відносин від дискримінації в Україні.....	47
3.2. Проблемні аспекти застосування законодавства щодо протидії дискримінації в трудових відносинах: на матеріалах судової практики	53
3.3. Гармонізація законодавства України та ЄС у сфері протидії дискримінації у трудових відносинах	61
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68

ВСТУП

Від забезпечення рівності працівників на робочому місці залежить дотримання усіх інших гарантій, на які працівники мають право. Відтак, тема протидії дискримінації на робочому місці потребує глибокого дослідження. У нашому дослідженні було використано матеріали курсової роботи 2023 року на тему «Недопущення дискримінації у трудових відносинах», в межах якої розпочато дослідження теми протидії дискримінації на робочому місці.

Актуальність цієї теми викликана тим, що явище дискримінації у робочому середовищі особи залишається проблемою не лише в Україні, а й у всьому світі. Так, за звітом Світового економічного форуму «Global Gender Gap Report 2023», Україна посідає 66 місце серед усіх країн світу за дотриманням гендерного балансу [88, с. 11].

Проблема протидії дискримінації на робочому місці залишається ще більш актуальною в Україні, оскільки пандемія та війна торкнулись кожної особи та підприємства в Україні, які мають бути захищеними від дискримінації навіть у такі складні часи. Крім того, у зв'язку із вступом України в ЄС, трудове законодавство України потребує гармонізації із *acquis* ЄС у контексті захисту осіб від дискримінації.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що шляхом визначення ефективності протидії дискримінації осіб на робочому місці, ми можемо запропонувати нові напрямки розвитку цієї гарантії, збільшуючи кількість інструментів захисту осіб від дискримінації. *Наукове значення дослідження* полягає у тому, що наші напрацювання можуть бути корисними для подальшого дослідження протидії дискримінації на робочому місці.

Для дослідження нашої теми, сформовано наступне *дослідницьке питання*: наскільки ефективною є протидія дискримінації на робочому місці відповідно до законодавства України?

Мета дослідження полягає у з'ясуванні ефективності інструментів протидії дискримінації та захисту осіб від різних видів дискримінації на

робочому місці, запропонованих законодавством України, їх відповідності найкращим практикам протидії дискримінації та захисту осіб, визначення основних проблем протидії дискримінації.

Визначено такі завдання дослідження:

- визначити поняття дискримінації на робочому місці та її види;
- окреслити місце мобінгу як особливого виду дискримінації на робочому місці;
- систематизувати основні положення національного правового регулювання протидії дискримінації на робочому місці;
- дослідити європейський досвід протидії дискримінації на робочому місці;
- виявити основні проблеми захисту від дискримінації в Україні відповідно до дослідженої судової практики;
- визначити наскільки українське законодавство щодо протидії дискримінації на робочому місці відповідає *acquis* ЄС.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері протидії дискримінації на робочому місці. *Предметом дослідження* є норми законодавства України у цій сфері.

Методологічну основу дослідження складають загальнонаукові та спеціально-правові методи наукового дослідження. Зокрема, було використано такі загальнонаукові методи дослідження:

- 1) *Аксіологічний метод*. Проблема дискримінації прямо порушує рівність, що є однією із головних цінностей людини та права.
- 2) *Аналітичний метод*. Завдяки аналітичному методу ми систематизували положення законодавства України та європейське регулювання протидії дискримінації, здійснили дослідження судової практики України у цій сфері.
- 3) *Системний метод*. За допомогою системного методу ми визначили систему інструментів захисту осіб від дискримінації та їх ієрархію.

Також було використано такі спеціально-наукові методи дослідження:

- 1) *Формально-юридичний*. Шляхом логічної обробки норм різних правових систем та їх тлумачення, ми краще зрозуміли поняття дискримінації та інструменти протидії дискримінації та захисту осіб від неї.
- 2) *Метод порівняльного правознавства*. Ми порівняли норми та визначили ієрархію норм, які захищають осіб від дискримінації та їх дію у різних правових системах.
- 3) *Метод правового моделювання*. Ми спробували визначити майбутні перспективні інструменти захисту осіб від дискримінації у робочому середовищі шляхом визначення закономірностей розвитку протидії дискримінації.

Під час дослідження ми проаналізували законодавство України, акти Ради Європи та ЄС, що регулюють протидію дискримінації осіб на робочому місці, досвід європейських країн, а також судову практику українських судів щодо захисту осіб від дискримінації. Додатково була проаналізована доктрина, присвячена дослідженню протидії дискримінації на робочому місці, зокрема праці Лагутіної І. В., Сахарук І. С., Бела М., Говард Е. та інших.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

1.1. Поняття та ознаки дискримінації

Дискримінація завжди була складним та ефемерним явищем для розуміння. Незважаючи на прийняті міжнародно-правові та національні акти, спрямовані на досягнення рівності усіх людей після Другої світової війни, зокрема прийняття Загальної декларації прав людини [109], людство все одно стикалось із жахливими проявами дискримінації у ХХ та ХХІ століттях.

Безумовно, рівність у сфері праці, як принцип, є живим інструментом, який розвивається та змінюється під впливом актуальних умов [86, с. 410]. Як пояснює М. Селмі, хоча сьогодні дискримінація є менш поширеною, ніж раніше, сучасна дискримінація є ще складнішим явищем, оскільки її не можливо так легко та точно констатувати, як це було у минулому столітті [76, с. 972].

За визначенням словника Merriam-Webster, дієслово «дискримінувати» є похідним від латинського дієслова «discriminare», що означає «розрізняти або диференціювати» [65]. Фурджі, Стіло та Заке пояснюють, що така етимологія поняття «дискримінація» не свідчить про її розуміння як суто негативне явище, тому захист працівників має бути здійснений саме від неправомірної дискримінації [46, с. 138]. Надалі, задля повного розуміння поняття «дискримінації» необхідно дослідити доктринальне та нормативно закріплене визначення дискримінації.

Безумовно, Статут ООН у ст. 1, Загальна декларація прав людини у ст. 7, МПГПП у ст. 26 та МПЕСКП у ст. 2 визначають рівність усіх людей як основоположну цінність та забороняють дискримінацію [15; 109; 140; 141]. Водночас, дані акти не містять визначення дискримінації.

Так, у п. 6 Загального коментаря №18 Комітет з прав людини ООН, конвенційний орган МПГПП, визнає, що поняття «дискримінації» не надано МПГПП; однак, Комітет погоджується із окремим та спеціальним визначенням дискримінації, наданим Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [13]. Так, беручи до уваги згадані конвенції, у п. 7 Загального коментаря, Комітет вказує, що у світлі МПГПП дискримінація – це будь-яке розрізнення, виключення, обмеження чи перевага, що має на меті порушення або погіршення прав та свобод людини за її ознакою (раса, стать, інша ознака) [13].

Важливу роль для розуміння дискримінації на робочому місці відіграє Конвенція МОП №111. Так, ч. 1 ст. 1 Конвенції вказує, що дискримінація у сфері праці – це будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, встановлене за визначеними Конвенцією ознаками, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці та зайнятості; або таке ж саме явище, визначене державою самостійно після відповідних консультацій [124]. Важливим є також те, що ч. 2 ст. 1 Конвенції пояснює, що дискримінацією на робочому місці не буде вважатись ситуація, у якій відповідне розрізнення чи перевага були спричинені індивідуальним характером роботи [124].

Загалом, таке визначення не піддається сильній критиці дослідниками. Так, як вказує Кисельова О. І., таке визначення дискримінації є повноцінним та детальним, оскільки у ньому зазначаються форми, причинно-наслідковий зв'язок та наслідки дискримінації [118, с. 219]. Також ми погоджуємось із Кисельовою О. І. щодо важливості наявності у визначенні «дискримінації» відкритого переліку ознак, на підставі яких здійснюється дискримінація [118, с. 220], як це наявно, для прикладу, у ЄКПЛ [51, с. 15; 118, с. 218 – 219; 125] – тобто ситуації, коли перелік ознак є невичерпним [51, с. 15].

У свою чергу, визначення, надане Конвенцією МОП №111, не містить вищезгаданого відкритого списку ознак [124], що може бути викликом для універсального застосування такого визначення. Так, дискримінація у світлі

Конвенції МОП №111 може бути визначена за чітким та обмеженим переліком ознак, і лише державі надається розсуд визначати дискримінацією ситуації, що порушують становище працівників, за іншими ознаками [124].

Досліджуючи визначення дискримінації відповідно до українського законодавства, звертаємось до спеціального ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 1 якого, «дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками ... зазнає обмеження ... крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [176].

Чинний КЗПП також оперує поняттям дискримінації: ст. 2-1 КЗПП визначає, що «будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників ... за ... ознаками ...» забороняється [120]. Найголовнішим є те, що ст. 2-1 КЗПП надає невичерпний перелік таких ознак, і такий відкритий перелік повністю відповідає міжнародним стандартам, згаданим вище та гармонізується із визначенням дискримінації у п. 2 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [120; 176]. Відтак, ми розуміємо, що КЗПП оперує саме терміном «дискримінація у сфері праці», ніж терміном «дискримінація на робочому місці». Водночас, оскільки робоче місце надається саме роботодавцем працівнику відповідно до ст. 29 КЗПП [120], у контексті нашого дослідження щодо протидії дискримінації на робочому місці, ми будемо брати до уваги термін «дискримінація у сфері праці», оскільки він визначений у КЗПП та охоплює у свою чергу здійснення також дискримінації на робочому місці.

Д. Шелтон визначає, що дискримінація – це розрізнення будь-якого характеру (надання переваги чи обмеження прав) між особою чи групою, які знаходяться у схожих умовах, якщо таке розрізнення не спричинене обґрунтовано та пропорційно до його мети [77, с. 288].

Надалі, Янковець І. В. у своїй дисертації виділяє кілька підходів до визначення дискримінації: а) дискримінація як обмеження або позбавлення прав особи, яка володіє певними ознаками; б) дискримінація як дії щодо таких осіб [224, с. 48 - 49]. Водночас, як наголошує Янковець І. В., наразі доцільним залишається акцент на концепції «дискримінації як порушення рівності» [224, с. 59]. Можемо погодитись із такою думкою Янковець І. В., оскільки наразі недопущення дискримінації може вважатись і цінністю.

Визнаючи яким має бути ідеальне та прийнятне визначення поняття дискримінації на робочому місці, Сімс та Далал вказують, що таке визначення дискримінації має мати загальний та єдиний характер, з огляду на те, що будь-який працівник, незалежно від його ознаки, може зіткнутись із дискримінацією [79, с. 9 - 10]. Водночас, як визнають дослідники, таке визначення дискримінації має обов'язково містити посилання на те, що дискримінація впливає робочі можливості працівника, аби окреслити коло правовідносин [79, с. 9 - 10].

Досліджуючи як нормативні, так і доктринальні підходи до визначення окремого поняття «дискримінація у сфері праці», Сахарук І. В. визначає, що «дискримінація у сфері праці – це встановлення відмінностей між працівниками за ознаками ... не засноване на їх ділових якостях і змісті праці ... що призводить до ... порушення рівності можливостей у галузі праці» [214, с. 52]. Схожий підхід у визначенні поняття «дискримінація у сфері праці» мають й Петреан А. [73, с. 123], Кучко А. В. [133, с. 155] та Дейнека В. С. [100, с. 58].

Водночас, на противагу позиції вище, Коляда Т. А. не погоджується з тим, що дискримінація завжди спричиняє обмеження чи порушення прав осіб, оскільки за певних обставин навіть дискримінація може виникати внаслідок рівного поводження або нездатності врахувати відмінності людей [122, с. 102].

Як зауважує Вапнярчук Н. М., термін «дискримінація» можна розглядати у широкому та вузькому розумінні. Так, у широкому розумінні, дискримінація – це загалом неналежне сприйняття, із забобонами, та дискримінаційні дії щодо представників окремої групи, а вузькому – це лише дискримінаційні дії щодо

такої ж групи [96, с. 153]. Водночас, під окремим поняттям дискримінації у сфері праці Вапнярчук Н. М. розуміє нерівність працівників на підставі певної ознаки, відмінності, тощо, що має місце під час різної оплати праці, найму, підвищення кваліфікації та просування у кар'єрі [96, с. 154].

Також буде доцільним провести межі між дискримінацією та схожими поняттями.

Автори підручника «Загальна теорія права», за редакцією професора Козюбри М. І., розглядають рівність та дискримінацію як взаємопов'язані явища: так, рівність забороняє дискримінацію, а принцип недискримінації як самостійний є важливим для реалізації самої рівності [110, с. 71 - 72]. Говорячи про співвідношення рівності та дискримінації, Лагутіна І. В. визначає, що рівність є об'єктом дискримінації, тобто дискримінація порушує різні виміри рівності, зокрема рівність можливостей та поводження [137, с. 107]. Також Лагутіна І. В. лаконічно визначає, що дискримінація – порушення принципу рівності, його протилежність, заборонена диференціація [136, с. 50].

Визначаючи різницю між диференціацією та дискримінацією, Герилів Д. Ю. та Адам В. М. зазначають, що дискримінацією є встановлення і застосування відмінностей, які не передбачені законодавством, водночас диференціація – це відмінності, які передбачені законом [99, с. 107]. Водночас, у такому протиставленні, Пожарова О. В. та Пожаров Ю. В. вказують, що якщо під час дискримінації настають негативні наслідки для особи, то під час диференціації – радше позитивні наслідки [146, с. 62].

Жигалкін І. П. до характерних ознак дискримінації у сфері праці відносить наступні: а) дискримінація у сфері праці є можливою лише щодо працівників, б) дискримінацію складають відмінності, винятки чи переваги, заборонені законом, в) юридична відповідальність настає як наслідок дискримінації [107, с. 61].

Фурджі, Стіло та Заке у своїй спільній праці вказують, що рішення щодо працівника може бути визнано дискримінацією у робочому середовищі, якщо таке рішення відповідає наступному тесту: 1) рішення щодо працівника не

ґрунтується на особистих якостях працівника; 2) таке рішення впливає з упереджень; 3) як наслідок, працівнику завдається шкода [46, с. 139].

Загалом, проаналізувавши також доктринальне визначення поняття дискримінації, бачимо, що дослідники не демонструють контрастні підходи. Однак, наразі триває дискусія щодо об'єкта дискримінації загалом: чи обмежується такий об'єкт лише працівниками, чи можливо він виходить за такі межі і стосується будь-якого учасника трудових правовідносин. Як бачимо із визначень, чимало науковців як Вапнярчук Н. М. [96, с. 154] та Жигалкін І. П. [107, с. 61] погоджуються з тим, що дискримінація у сфері праці може стосуватись лише працівників. Водночас, Герилів Д. Ю. та Адам В. М. вказують, що дискримінація має суб'єктивний характер, тобто стосується будь-якого суб'єкта, який має індивідуальні риси [99, с. 107], а Сахарук І. В. наполягає на тому, що визначення дискримінації у сфері праці не має містити згадки про суб'єктів, щодо яких вона здійснюється, аби не обмежувати сферу застосування цього визначення [214, с. 52]. Ми притримуємось позиції, що дискримінація може стосуватись учасників трудових відносин, які володіють визначеними ознаками, які є підставою дискримінації, а не лише працівника окремо.

Відповідно, проаналізувавши нормативно-правове закріплення та доктринальне визначення дискримінації, можемо дійти до висновку, що дискримінація на робочому місці – це будь-яке рішення чи ситуація, дія чи бездіяльність щодо працівника, що ґрунтується на ознаці, притаманній такому працівнику (раса, політичні переконання, віросповідання, стать, будь-які інші ознаки працівника), і при цьому не впливає з ділових якостей такого працівника, спрямоване на порушення та \ або обмеження прав та свобод працівника, що може мати місце на будь-якій стадії трудових правовідносин (найм, оплата праці, звільнення, тощо).

1.2. Види та форми дискримінації на робочому місці

Нормативно та доктринально поширений підхід поділу дискримінації на пряму та непрямую. Зокрема, такий поділ дискримінації відображений в українській правовій системі, зокрема у ч. 1 ст. 5 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [176]. Даний підхід важливий з огляду на те, що пряму дискримінацію виявити набагато легше, ніж непрямую [86, с. 403]. Іншими словами, протидія непрямій дискримінації є небагато складнішою та потребує більш комплексного підходу.

Так, як пояснює Жигалкін І. П., пряма дискримінація виникає внаслідок прямого застосування норм, які порушують рівність особи, яка має окрему ознаку, з іншими особами, а непрямая дискримінація, хоча і може мати нейтральний характер, ставить особу з певною ознакою до більш не вигідної ситуації [107, с. 60]. Схожу позицію має й Петреан А., який вказує, що пряма дискримінація має місце тоді, коли роботодавець має інше ставлення до особи з ознакою, ніж до особи без цієї ознаки, на підставі ознаки першої особи; водночас, непрямая дискримінація є наслідком встановлення додаткових вимог до особи з певною ознакою (наприклад, вимога до такого працівника виконувати роботу понаднормово) [73, с. 123].

Лагутіна І. В. вказує на такі приклади прямої та непрямой дискримінації: вказівка на вік чи стать працівника в оголошенні про вакансію є прямою дискримінацією, водночас вказівка на вимогу знання певної мови в оголошенні, коли у цьому немає необхідності, є непрямую дискримінацією [136, с. 47].

Поширеним та важливим є підхід до визначення видів дискримінації за підставою дискримінації – ознакою працівника. Зокрема, як ми вже згадували, ст. 2-1 КЗПП України містить невичерпний перелік ознак, за якими здійснюється дискримінація: раса, мова, політичні погляд, тощо [120]. На наш погляд, наразі не є актуальним окреслення чітко та вичерпне коло таких ознак, оскільки нові ознаки виникають щоразу. Наприклад, після пандемії Covid-19 актуалізувалась

проблема рівності працівників, що працюють віддалено, та працівників, які працюють фізично з установи [1]. У свою чергу, певні види дискримінації за ознакою, з огляду на свою унікальність, можуть виділятися законодавцем окремо та мати кращі гарантії протидії, як, для прикладу, сексуальні домагання [174].

Фурджі, Стіло та Заке визначають так звану ізольовану дискримінацію, яка спрямована щодо окремого працівника, та дискримінацію групи працівників [46, с. 139]. Дискримінація також може бути кумулятивною, оскільки кожен працівник зазвичай має кілька ознак – вік, стать, колір шкіри, тощо [53, с. 60].

Лагутіна І. В. визначає, що дискримінація може бути здійснена на будь-якій стадії трудових правовідносин, тому й логічною буде класифікація дискримінації на види залежно від стадії правовідносин: дискримінація при прийнятті на роботу, дискримінація під час оплати праці, дискримінація під час притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, під час просування по службі, звільнення, тощо [136, с. 50].

Дискримінація також може бути позитивною. Як визначає Дейнека В. С. позитивна дискримінація – це заходи, що мають на меті надання додаткових прав чи привілеїв задля подолання фактичної чи юридичної нерівності [100, с. 60]. Наприклад, позитивну дискримінацію ми можемо побачити у ст. 26 КЗПП, котра визначає до яких осіб випробування не встановлюється при прийнятті на роботу, з огляду на їх особливі ознака – наявність інвалідності, вагітність, наявність статусу внутрішньо-переміщеної особи або у встановленні спеціальних гарантій главою VIII КЗПП [120].

Досліджуючи дискримінацію у робочому середовищі, що має місце у Польщі, дослідники Стипінська та Турек дійшли висновку, що існує жорстка та м'яка дискримінація [81, с. 56]. Так, жорстка дискримінація складає прояви, які прямо заборонені законом, і як правило така дискримінація працівнику завдається роботодавцем. Водночас, прояви м'якої дискримінації прямо не

заборонені законом, і вони мають місце здебільшого в міжособистісному спілкуванні працівників (наприклад, образливі жарти до працівника) [81, с. 56].

Говорячи про форми дискримінації, ч. 1 ст. 5 ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» вказує, що формами дискримінації є пряма та непряма дискримінація, підбурювання та пособництво у дискримінації, утиск [176]. Відтак, розуміємо, що пряма та непряма дискримінація є як і видом, так і формою дискримінації.

Кавіко, Муджтаба та Самуель у своїй спільній публікації визначають, що неправомірна дискримінація може мати дві форми: 1) різноманітне поводження – навмисна та пряма дискримінація, 2) різноманітний вплив – дискримінація є наслідком нейтральної політики роботодавця [12, с. 233].

Таким чином, дослідивши нормативні та доктринальні підходи до визначення видів дискримінації, ми дійшли висновку, що основними видами дискримінації у трудових відносинах є: 1) пряма та непряма дискримінація; 2) дискримінація залежно від ознаки об'єкта: дискримінація за політичними поглядами, дискримінація за віросповіданням, тощо; 3) дискримінація залежно від стадії трудових правовідносин: дискримінація під час найму, дискримінація під час звільнення, тощо, 4) дискримінація за наслідками: позитивна та негативна дискримінація, 5) дискримінація залежно від закріплення заборони такої дискримінації у законодавстві: жорстка та м'яка дискримінація.

За формою розрізняють дискримінацію як 1) пряму та непряму дискримінацію, 2) пособництво, підбурювання у дискримінації, утиск 3) різноманітні поводження та вплив щодо об'єкта дискримінації.

1.3. Характеристика основних положень законодавства України щодо недопущення дискримінації у трудових відносинах

Принцип рівності осіб закріплений в Конституції України, що свідчить про його важливу ціннісну роль [128]. Дійсно, Конституція України прямо не

оперує поняттям «дискримінації» та її заборони, водночас, як ми описували вище, рівність і є об'єктом дискримінації, а дискримінація у свою чергу порушує цей принцип. До того ж, як пояснює Мороз Ю. К., такий підхід є поширеним у великій кількості конституцій різних країн [143, с. 41]. Важливим є також Рішення КСУ від 04 вересня 2019 року № 6-р (П)/2019, у якому Суд зазначив, що дискримінація та порушення рівності працівників у сфері праці є неприпустимими [199]. Загалом, ВП ВС у своєму висновку визначала, що «факт дискримінації може бути встановлений лише у випадку, коли розрізнення у ставленні до особи вмотивоване притаманною їй певною персональною ознакою», відтак українські суди у справах про дискримінацію виходять саме з цієї логіки [148].

Перша редакція КЗПП України не містила положень щодо протидії дискримінації [120]. Так, у 1991 році КЗПП було доповнено ст. 2-1, котра проголошувала рівність трудових прав громадян, і надалі лише у 2015 році дана стаття встановила заборону дискримінації [120]. Чинна ст. 2-1 КЗПП України проголошує рівність прав працівників у сфері праці, незалежно від ознак працівників [120]. Довгий час дана стаття критикувалась дослідниками принципу недискримінації, з огляду на те, що ця стаття не містила згадки про дискримінацію як такої [215, с. 78] або окремої згадки спеціального терміну «дискримінація у сфері праці» [133, с. 152].

Однак, Законом № 2253-IX назва даної статті була доповнена конструкцією «недопущення дискримінації у сфері праці» [120; 173]. Для нас залишається незрозумілим таке доповнення, оскільки, як було визначено раніше, принцип рівності та недискримінації є доволі взаємопов'язаними, і таке доповнення назви статті фактично відокремлює їх. У картці на той час ще законопроекту 2253-IX також не пояснюється таке доповнення [116]. Додатково нові зміни до ст. 2-1 КЗПП встановлюють прямо, які дії та обмеження не становлять дискримінацію, зокрема це спеціальні обмеження до працівників, обумовлені певним видом робіт [120]. Однак, як слушно зауважують юристи

ГО “Трудові ініціативи”, таке обумовлення може широко трактуватись під час застосування норми, що може мати відповідні негативні наслідки [130].

Варто зауважити, що ст. 2-1 не містить посилання на те, що дискримінація може бути здійснена лише з боку роботодавця [120], а отже, можемо зробити висновок, що КЗПП притримується позиції, що дискримінація працівників може бути здійснена будь-яким учасником трудових відносин, зокрема як і роботодавцем, так і працівником. Важливою для працівників є також гарантія переведення на дистанційну роботу у випадку здійснення дискримінації щодо них, що визначено у ст. 60-2 КЗПП [120].

Також новелою цієї статті є те, що статути товариств, ГО, релігійних організацій можуть встановлювати переваги для їхніх учасників під час надання роботи, переведення та звільнення [120]. До даного положення варто ставитись критично, принаймні у частині щодо можливості статутів господарських товариств встановлювати відповідні переваги. Передусім, учасники товариств не є стандартними працівниками, і судова практика є послідовною у цьому. Так, позиція ВС та КСУ є спільною у цьому. ВС притримується позиції, що припинення повноважень члена виконавчого органу товариства є відмінним від звільнення працівника з роботи на підставі КЗПП, і визначальними за таких обставин залишаються корпоративні правовідносини [149; 151]. Також КСУ у Рішенні від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010 зазначав, що такі рішення учасників товариства органу мають розглядатися саме в межах корпоративних правовідносин, а не трудових [203].

Іншою проблемою, яка виникає зі згаданої статті є відсутність визначення поняття «працівник». Як слушно зауважує Вавженчук С., наразі законодавство України не має єдиного підходу до визначення поняття «працівник», і таке поняття взагалі відсутнє у КЗПП [95, с. 56].

Також Законом №2253-IX ст. 2-1 було доповнено гарантією того, що працівники, які потерпіли від дискримінації, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади АРК, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого ВРУ з прав людини

та/або до суду [120; 173]. Безумовно, таке доповнення є важливим: працівники дійсно не обмежені у зверненні за захистом своїх прав. Однак, не забуваємо, що загалом кожен орган державної влади має свою компетенцію, до якої захист від дискримінації у сфері праці не може бути віднесений.

У свою чергу, варто наголосити, що інститут Уповноваженого ВРУ з прав людини є вкрай важливим для протидії дискримінації на робочому місці. Так, у 2022 році було зареєстровано 867 звернень до Уповноваженого ВРУ з прав людини щодо забезпечення рівності прав і свобод [223]. Також нещодавно Уповноваженим ВРУ з прав людини було вжито заходів щодо протидії дискримінації у вакансії роботодавця [108].

Важливою новелою КЗПП України є ст. 2-2, котра забороняє мобінг [120]. Законодавець відокремлює мобінг та дискримінацію як два різні явища, з огляду на те, що КЗПП України містить незалежну ст. 2-2 щодо заборони мобінгу, водночас як заборона дискримінації регулюється ст. 2-1 КЗПП [120]. Це не є критичним зауваженням, оскільки мобінг є доволі новим та особливим явищем. Наприклад, Трудовий кодекс Польщі також виділяє окремо протидію дискримінації, якій присвячений розділ 2-А Кодексу щодо рівного поводження з працівниками, та булінгу (мобінгу), визначеному ст. 94-3 у розділі щодо обов'язків роботодавця [84].

Наразі, мобінг є актуальною проблемою, і чимало дослідників все таки визначають мобінг як незалежний вид чи форму дискримінації. Таку думку поділяють Уварова Н. В. [218, с. 28] та Лопушинський І. П. [138, с. 106 - 107]. Слушною буде думка Замфіра П., який розглядає мобінг як феномен, який охоплює ознаки як і дискримінації, так і психологічного насильства – двох незалежних явищ [89, с. 147 - 148]. Водночас, Сербина Н.В слушно зауважує, що мобінг потрібно розглядати також у вузькому та широкому значеннях: у вузькому значенні, мобінг – це форма приниження на робочому місці, а у широкому – мобінг є формою дискримінації [216, с. 45]. У свою чергу, сам КЗПП не визначає прямо мобінг як окрему форму дискримінації [120].

КЗПП України визначає мобінг як умисні дії або бездіяльність роботодавця, працівників, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску на працівника, надає перелік форм такого тиску [120]. Водночас, надалі ст. 2-2 КЗПП вказує, що особи, які потерпіли від мобінгу, можуть звернутись за захистом вже до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, тобто до Державної служби України з питань праці [177], та/або до суду [120]. Нам залишається незрозумілим, чому особи, котрі зазнали мобінгу, мають більш обмежену можливість звернення до захисту за своїми правами, ніж особи, котрі потерпіли від дискримінації. Дискримінація та мобінг є дуже взаємопов'язаними явищами, як було описано вище, тому й відповідний захист осіб, потерпілих від них, також має бути принаймні зближеним. Так, і дискримінація, і мобінг є підставами відшкодування роботодавцем шкоди здоров'ю працівника, моральної шкоди (ст. 173 та ст. 237-1 КЗПП) [120]. Однак, саме мобінг є підставою розірвання трудового договору із ініціативи працівника чи роботодавця (ст. 38 та 40 КЗПП), надання вихідної допомоги (ст. 44 КЗПП) [120]. Можемо припустити, що протидія мобінгу та дискримінації є негармонізованою у Кодексі, що може спричинити негативні наслідки для захисту працівників. Відтак, гармонізація правового регулювання мобінгу та дискримінації у КЗПП є нагальною проблемою, яка має бути вирішена якнайшвидше.

Принцип недискримінації закріплено також положеннями ст. 22 КЗПП, яка забороняє необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу, тобто таку відмову, яка була прийнята на основі підстав, які не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника [120]. Згідно з положеннями ст. 25 КЗПП, заборонено вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, наприклад, про національну чи походження, які можуть становити ознаки, на підставі яких здійснюється дискримінація [120].

Важливим є також визначення відповідальності за здійснення дискримінації працівників. Як ми визначили, дискримінація та мобінг можуть

бути здійснені як і роботодавцем, так і працівником, тому дані суб'єкти можуть бути притягнуті до відповідальності за вчинення дискримінації. Уварова Н. В. слушно вказує, що дискримінацію як окрему підставу настання відповідальності не виокремлено в КЗПП [218, с. 28].

Проблема відповідальності саме працівників за скоєну дискримінацію до інших працівників є малодослідженою. Загалом, відповідальність працівників у такому випадку може бути визначена лише ст. 130 КЗПП, за якою працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду підприємству [120]. Однак, забезпечення безпечних умов праці покладається на роботодавця, відповідно до ст. 153 КЗПП, як і обов'язок здійснення заходів протидії мобінгу (ст. 141 та 158 КЗПП) [120], тому можемо припустити, що все таки роботодавець буде нести відповідальність за недотримання обов'язку забезпечити потерпілому працівнику безпечних умов праці, які не супроводжуються дискримінацією, що була здійснена працівниками. Водночас, у випадку дискримінації та мобінгу з боку роботодавця застосовуватиметься загальна ст. 265 КЗПП [218, с. 28]. Проаналізувавши дану норму, можемо дійти до висновку, що у такому випадку до роботодавця буде застосований штраф у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне порушення [120].

Низка спеціальних законів також визначають головні положення протидії дискримінації. ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» є дійсно фундаментом політики недискримінації в Україні. Закон визначає форми дискримінації, загальний механізм протидії дискримінації, повноваження органів влади у цій сфері [176]. Положення зазначеного Закону поширюються у тому числі і на трудові відносини [176].

Іншим законом, спрямованим на досягнення рівності працівників є ЗУ «Про зайнятість населення». Так, ст. 11 цього Закону проголошує право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості [175]. Важливою гарантією є те, що стаття прямо вказує, що заходи додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій, тобто позитивна дискримінація, громадян не є дискримінацією, інакше кажучи – неправомірною дискримінацією [175].

Додатково, ч. 3 ст. 11 цього ж ЗУ вказує заборону вказівку в оголошеннях про вакансії зазначати вимоги, не пов'язані із характером роботи, вказувати стать працівника, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі [175].

Детальніше протидія дискримінації в оголошеннях про вакансії міститься в ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» [183]. Так, у разі факту дискримінації в такому оголошенні, Держпраці як ЦОВВ у сфері праці та зайнятості населення [177], накладає на роботодавця штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати [183].

Крім того, рівність осіб та заборона дискримінації за окремою ознакою закріплено низкою інших законів, для прикладу, ЗУ «Про протидію поширення хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» [181].

У цьому аспекті, варто відзначити два закони, які найбільше регулюють протидію дискримінації осіб, які мають певні ознаки - ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [174] та ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [180].

Так, ст. 17 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплює важливі гарантії протидії дискримінації за ознакою статі, зокрема встановлення обов'язку роботодавця здійснювати рівну оплату праці, вживати заходи протидії сексуальним домаганням, а також здійснювати усі інші дії з метою дотримання принципу рівності жінок та чоловіків у сфері праці [174].

Важливою гарантією, яка встановлюється ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» є встановлення квот працевлаштування осіб з інвалідністю для підприємств (ст. 19 ЗУ) та встановлення відповідальності роботодавців за недотримання таких квот [180]. Нещодавно також була прийнята Постанова КМУ від 22 серпня 2023 р. № 893, яка встановила правила надання компенсації витрат роботодавця за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, що також є

доволі позитивним кроком у сприянні протидії дискримінації осіб з інвалідністю в Україні [101]. Не дивлячись на такі сприятливі кроки, ми також можемо погодитись із Міщук Г. Ю. та Юрчик Г.М., які вказують, що роботодавці мають можливість використання інших шляхів з метою так званого «легального» уникнення працевлаштування осіб з інвалідністю: роботодавці надають перевагу радше сплаті штрафу, ніж облаштуванню робочого місця для особи з інвалідністю, або використовувати так звану «оренду трудових книжок» осіб з інвалідністю [142, с. 73].

Як зауважує Уварова Н. В., КУПАП також не містить чіткого визначення дискримінації як підстави притягнення до відповідальності, тому під час притягнення роботодавця до дискримінації відповідну санкцію слід шукати у главі 5 КУПАП [121; 218, с. 28]. Водночас, наразі КУПАП доповнений спеціальною ст. 173-5 щодо протидії мобінгу і визначає, що вчинення мобінгу тягне за собою накладення штрафу або громадські роботи [121]. Також, пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за визначеними ознаками, тобто дискримінація, заборонені ст. 161 ККУ [129].

Насамкінець, важливо також пам'ятати, що Україна є стороною безлічі конвенцій у сфері праці, які регулюють протидію дискримінації на робочому місці, зокрема Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [139], Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [123], Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять №111 [124] та Конвенції МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100 [126], які є частиною національного законодавства України відповідно до ст. 9 Конституції [128], відтак українські працівники мають усі гарантії, які передбачені цими міжнародно-правовими актами у контексті протидії дискримінації на робочому місці.

Таким чином, правове регулювання протидії дискримінації у трудових відносинах характеризується високим рівнем закріплення гарантій працівників не лише у КЗПП, а й у інших спеціальних ЗУ, залежно від ознаки працівника, та

актуальністю нових змін до законодавства, зокрема закріплення гарантій працівників щодо протидії мобінгу. Водночас, українське законодавство наразі потребує доопрацювання та уніфікування визначення поняття «працівник» у КЗПП, гармонізації гарантій щодо протидії дискримінації та мобінгу та удосконалення механізму притягнення винної особи, що вчинила дискримінацію, до відповідальності у законодавстві загалом.

Отже, дослідивши поняття та правове регулювання дискримінації у трудових відносинах, ми визначили:

1. Дискримінацією на робочому місці є будь-яке розрізнення працівника за будь-якою ознакою, що спричиняє порушення його прав на будь-якому етапі трудових відносин. З огляду на те, що нові ознаки можуть виникати відповідно до сучасних умов та викликів, список таких ознак має бути відкритим.

2. На разі не існує консенсусу щодо співвідношення дискримінації та мобінгу, з огляду на його новітній та ще недосліджений характер. Незважаючи на це, захист працівників від цих явищ має бути гармонізованим, з огляду на їх взаємний характер.

3. Також залишається не визначеною сфера дії протидискримінаційних положень, чи вони можуть застосовуватись до будь-якого працівника, залученого також у неформальній зайнятості, чи лише до працівників, які працюють за трудовим договором. У будь-якому разі, з огляду на те, що у чималій кількості актів використовується поняття «працівник», КЗПП має бути обов'язково доповнено таким визначенням або посиланням на закон, який надає таке визначення.

4. Додаткову роль для захисту працівників також відіграють акти, які сферою яких є захист осіб за певною окремою ознакою.

5. Сучасне трудове законодавство України перебуває у процесі реформування, шукаючи найкращі інструменти протидії дискримінації на робочому місці.

РОЗДІЛ 2

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Досліджуючи європейське регулювання протидії дискримінації на робочому місці, потрібно розуміти, що існує дві системи такого регулювання: 1) система, запропонована правом ЄС, та 2) система, запропонована правом Ради Європи [53, с. 15 - 16]. Незважаючи на те, що ці системи активно взаємодіють одна з одною [53, с. 17], кожна система має свої індивідуальні підходи протидії дискримінації у трудових відносинах, які будуть розглянуті у цьому розділі. Крім того, оскільки ЄС та Рада Європи у своїй природі є міжнародними організаціями, до складу яких входять держави, потребує детальнішого вивчення досвід окремих країн-членів цих організацій, аби зрозуміти як саме працює імплементація такого регулювання.

Розгляд регіонального досвіду є вкрай важливим для відповіді на наше дослідницьке питання, оскільки регіональні особливості мають прямий вплив на вектор правового регулювання протидії дискримінації. Як пояснюють Браун М. Н. та Сміт М. А., у США правове регулювання більше концентрується на протидії дискримінації під час найму та звільнення, оскільки працівники у США більш схильні до змін робочого місця [11, с. 152]. Водночас, європейське регулювання має тенденцію до більшого захисту безпечних умов праці у контексті протидії дискримінації, ніж щодо найму та звільнення, оскільки працівники у Європі менш схильні до частої зміни роботи [11, с. 152 - 153].

2.1. Характеристика основних положень права Ради Європи щодо протидії дискримінації на робочому місці

2.1.1. Характеристика положень ЄКПЛ щодо протидії дискримінації на робочому місці

ЄКПЛ є основою системи Ради Європи щодо захисту прав людини, хоча й не закріплює прямо право на працю чи безпечні умови праці. Зокрема Текл Т. визначає, що єдині трудові права, прямо передбачені ЄКПЛ, описані у ст. 4 (заборона примусової праці) та ст. 11 (свобода створення об'єднань) ЄКПЛ [83, с. 1].

Водночас, говорячи про захист від дискримінації у робочому середовищі, представлений ЄКПЛ, ми погоджуємось із Онишко О. Б., який вказує, що головними статтями ЄКПЛ у цьому випадку є саме ст. 14 ЄКПЛ, яка досліджується у сукупності з іншими статтями ЄКПЛ, зокрема ст. 8, 9, 11 ЄКПЛ та ст. 1 Протоколу 1 [144, с. 139].

У свою чергу ст. 14 ЄКПЛ передбачає, що користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою [125]. Однак, ми розуміємо, що ст. 14 Конвенції прив'язана до права, передбаченого в Конвенції, тобто застосувати ст. 14 можна лише за умови дискримінаційного порушення іншого права [51, с. 6]. Саме через таку особливість ст. 14 ЄКПЛ Бел М. називає цю статтю «вагомою слабкістю» Конвенції [6, с. 10]. Водночас, для нашого дослідження визначення потребує наскільки таке формулювання ст. 14 ЄКПЛ становить загрозу для порушення принципу рівності у трудових відносинах.

Здебільшого, у справах які стосуються порушення ст. 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя) та 14 ЄКПЛ, ЄСПЛ ставить у центр дослідження принцип пропорційності: для прикладу, у справі Сідабрас та Джіаутас проти Литви, суд визнав, що встановлена законом суцільна заборона працевлаштування колишніх працівників КДБ була непропорційною і становила відповідне порушення цих статей [78]. Водночас, у справі Найдін проти Румунії заборона працевлаштування у публічному секторі колишнім працівникам політичної поліція була пропорційною, оскільки у таких осіб залишалась можливість працевлаштування у приватному секторі [67, с. 2 - 3].

У свою чергу, помилковим також буде вважати, що дискримінація у трудових відносинах обмежується лише згаданими статтями ЄКПЛ. Пам'ятаємо, що трудові відносини є комплексними. Відтак, дискримінація у трудових відносинах може бути порушенням інших прав, які передбачені ЄКПЛ. Розглянемо декілька справ, які розглядались щодо дискримінаційного порушення прав особи у трудових відносинах.

Наприклад, у справі Тлімменос проти Греції, заявнику було відмовлено у працевлаштуванні у зв'язку з його кримінальною справою у минулому [85]. У свою чергу, кримінальна справа заявника стосувалась його ухилення від військової служби з релігійних мотивів [85]. У цій справі ЄСПЛ визнав порушення ст. 14 ЄКПЛ, у поєднанні зі ст. 9 ЄКПЛ (право на свободу віросповідання) [85].

Певним чином дискримінація у трудових відносинах також може вбачатись у нерівному підході щодо визначення виплат, належних особі внаслідок її працевлаштування, як це було у справі Андрєєва проти Латвії [2]. У цьому випадку ЄСПЛ визнав здійснення дискримінації, забороненої ст. 14 ЄКПЛ під час здійснення права власності, зокрема щодо пенсії заявниці, що передбачено ст. 1 Протоколу 1 до ЄКПЛ (право мирно володіти своїм майном) [2].

Додатково, у випадках, коли особу було дискриміновано на підставі її приналежності до профспілки також виникає одночасне порушення ст. 11 та 14 ЄКПЛ, як це було у справі Хоппен та профспілка працівників Ab Amber Grid проти Литви [55].

Відтак, ми бачимо, що ст. 14 ЄКПЛ широко застосовується ЄСПЛ у справах щодо дискримінації на робочому місці, і ця стаття не послаблює захист осіб. У цьому аспекті, варто погодитись із думкою Ханна В., яка зазначає що з огляду на те, що цінність рівності та недискримінації займає головне місце у європейській системі, ст. 14 ЄКПЛ по собі є складовою кожного права, описаного у ЄКПЛ [61].

Надалі, Протоколом 12 до Конвенції заборону дискримінації було розширено на будь-які права, передбачені законом [188]. Водночас, проблемою Протоколу є те, що він не ратифікований усіма країнами членами Ради Європи [23, с. 5]. Зауважимо, що Протокол 12 вже давно ратифікований Україною [188], що значно підвищує ефективність захисту осіб від дискримінації.

Глибшого дослідження потребує визначення, чому деякі країни не ратифікували такий важливий Протокол. Так, Німеччина підписала Протокол, однак його ратифікацію відклала на пізніше, аби ознайомитись із практикою ЄСПЛ відносно Протоколу [50, с. 7]. У своїй доповіді щодо можливості ратифікації Протоколу Норвегією професор Джерардс вказує, що Протокол 12 сформульований доволі широко, тому судова практика ЄСПЛ щодо нього може бути несподіваною, водночас Джерардс зауважує, що у таких справах ЄСПЛ буде застосовувати вже усталені критерії, які ЄСПЛ використовував й під час розгляду справ, які стосувались ст. 14 ЄСПЛ [49].

Наразі судова практика ЄСПЛ загалом щодо Протоколу 12 не є масштабною з огляду на ратифікацію Протоколу, а кількість справ, які стосуються дискримінації на робочому місці, є обмеженою. Водночас, ми можемо погодитись із вищезгаданою тезою професора Джерардс, що у справах, які стосуються дискримінації на робочому місці, у контексті Протоколу 12 зберігається логіка ЄСПЛ, яка присутня й у рішеннях щодо ст. 14 ЄКПЛ, як наприклад це було у справі Напотнік проти Румунії [49; 68]. Цінним у цій справі є те, що ЄСПЛ не визнав порушення ст. 1 Протоколу 12, оскільки зміна умов праці заявниці у зв'язку із вагітністю не завадила заявниці надалі продовжувати свою кар'єру та не поставило заявницю у несприятливе становище [68].

Таким чином, і хоча ЄКПЛ не прямо згадує заборону дискримінації на робочому місці, у справах щодо дискримінації з метою захист прав заявників ЄСПЛ застосовує основні положення ЄКПЛ щодо дискримінації, зокрема ст. 14 ЄКПЛ у поєднанні із іншим правом, закріпленим у Конвенції. У свою чергу, цінним є те, що Україна ратифікувала Протокол 12 [188], який значно посилює

захист від дискримінації у порівнянні зі ст. 14 ЄКПЛ. Відтак, українські заявники мають змогу користуватись усіма інструментами, наданими Конвенцією у сфері протидії дискримінації на робочому місці.

2.1.2. Характеристика положень Європейської соціальної хартії щодо протидії дискримінації на робочому місці

Поряд із ЄКПЛ, іншим важливим регіональним актом, що стосується прав людини, є Європейська соціальна хартія (далі – Хартія) [105]. На відміну від ЄКПЛ, яка у більшій мірі стосується громадянських прав особи [97, с. 6], Хартія орієнтована на детальніше закріплення соціально-економічних прав особи: право на справедливі, безпечні та здорові умови праці, справедливу винагороду, рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі [105].

Додатково, Хартія характеризується набагато кращим регулюванням трудових прав, на відміну від Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, оскільки Хартія є вузьким регіональним актом, сторонами якого є державами із прийнятними системами соціального захисту [69, с. 2]. Також вагомим плюсом Хартії є те, що її положення є детальними та мають конкретні орієнтири, що значно полегшує захист трудових прав осіб у сфері недопущення дискримінації [72, с. 10].

Крім того, на відміну від ЄКПЛ, визначальною ознакою Хартії є те, що вона запроваджує так звану «à la carte» модель ратифікації – тобто держави-члени самостійно обирають, які положення Хартії вони можуть ратифікувати [69, с. 1]. Для прикладу, Україна взяла на себе усі зобов'язання, передбачені Частиною 1 Хартії, водночас застосувавши вибірковий підхід щодо взяття зобов'язань, передбачених Частиною 2 Хартії [182]. У своєму дослідженні Богданенко А. І. вказує, що положення законодавства України відповідають Хартії, однак на їх ефективність впливають прямо економічні можливості держави [94, с. 15].

Варто зазначити, що прийняття Україною 76 із 98 положень Хартії [18] є відносно гарним показником у порівнянні із сусідніми країнами – Польщею (58 прийнятих положень), Чехією (56 прийнятих положень), Угорщиною (51 прийняте положення), водночас Україні варто рівнятись на країни, які прийняли більшу кількість положень – Францію, Іспанію та Португалію (усі 98 положень прийняті) [19]. Ми цілком погоджуємось із Андрієнко І. С., котрий наголошує, що наразі ратифікація чим більшої кількості положень Хартії є нагальною з метою покращення захисту трудових прав осіб [90, с. 146].

Загалом, ст. 20 Хартії передбачає, що держави повинні визнавати право на рівні можливості та ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статті [105]. Також ст. Е Хартії гарантує, що усі права, передбачені цією Хартією, забезпечується без будь-якої дискримінації за будь-якою ознакою [105]. У цьому аспекті, відносно ст. Е Хартії, ми можемо погодитись із Марком Белом, який пояснює, що ст. Е Хартії має схожу структуру до ст. 14 ЄКПЛ [4, с. 17], однак ми не можемо погодитись із Марком Белом, що заборона дискримінації за Хартією має допоміжний характер у всіх випадках [4, с. 17], оскільки рівність та дискримінація є взаємопов'язаними явища. Так, ст. 20 Хартії має основний характер, без прив'язки до інших статей Хартії, і може бути окремою підставою порушення [105].

Важливу роль у дотриманні Хартії відіграє процедура звітування державами щодо імплементації положень Хартії та надання Європейським комітетом із соціальних прав висновків щодо держав [97, с. 7 - 8]. І хоча переглянута Хартія була прийнята ще у 1996 році, Комітет і по сьогодні надає висновки та рекомендації щодо імплементації державами положень Хартії щодо протидії дискримінації на робочому місці. Зокрема, останній звіт Комітету щодо України містив у собі уточнення щодо наявності в Україні судової практики та правового регулювання протидії дискримінації за ознакою віку [36, с. 36].

У контексті протидії дискримінації на робочому місці упродовж останніх років Комітет розглядав здебільшого такі невідповідності захисту осіб державами Хартії: питання компенсацій жертвам дискримінації, встановлення ефективних способів захисту осіб, перенесення тягаря доказування на роботодавця у справах про дискримінацію [43, с. 8].

Варто зазначити, що наразі Комітет ставить акцент саме на підвищенні обізнаності, інформування та запобігання сексуальним домаганням на робочому місці або у зв'язку з працевлаштуванням [44]. Водночас, проаналізувавши останні висновки Комітету, можемо дійти що наразі існують такі проблеми щодо імплементації державами-членами Ради Європи положень Хартії:

- У висновку щодо Туреччини Комітет звернув увагу на малу кількість судових справ щодо домагань на робочому місці, і запитав інформацію щодо заходів забезпечення належного захисту жертв сексуальних домагань і гарантування їх права на оскарження до незалежного органу [42, с. 25].

- У висновку щодо Фінляндії Комітет просив надати детальнішу інформацію щодо регулювання відповідальності роботодавця щодо домагань, коли жертвами є не лише працівники, а й треті особи клієнти, підрядники роботодавця [40, с. 33].

- У висновку щодо Бельгії Комітет уточнює пояснення, чи закріплено державою право на поновлення на роботі працівникам, які були звільнені у зв'язку із дискримінацією [37, с. 40].

- У висновку щодо Боснії та Герцеговини Комітет, з метою визначення дотримання принципу рівної оплати праці, попросив надати визначення терміну «однакова або подібна робота» у законах країни [38, с. 19].

- У висновку щодо Естонії Комітет просив надати інформацію про заходи, вжиті для забезпечення ефективного захисту від віктимізації жертв і свідків домагань [39, с. 32].

- У висновку щодо Угорщини Комітет уточнив, які заходи вжиті для забезпечення ефективності протидії від дискримінації на підставі членства в профспілках або профспілкової діяльності [41, с. 15].

- У висновку щодо Польщі Комітет попросив надати огляд загального захисту мігрантів і біженців від дискримінації у сфері праці [35, с. 7], а не лише про заходи обізнаності [35, с. 7 - 8], а також інформацію щодо покарання осіб, які здійснювали дискримінацію, а не лише щодо компенсації особам, які задали її [35, с. 8].

- У висновку щодо Австрії Комітет, з огляду на зростання протимусульманських настроїв в Австрії, запитав інформацію про заходи протидії дискримінацію у сфері зайнятості за ознаками етнічної приналежності та релігії [34, с. 8].

Відтак, ми бачимо що висновки Комітету є своєрідним лакмусом на проблематичні дотримання положень щодо протидії дискримінації на робочому місці у відповідній країні. Важливим є також те, що усі вищезгадані висновки були проаналізовані у контексті актуальних подій, зокрема містили дослідження впливу пандемії Covid-19 на трудові відносини [40, с. 7], або настрої у країні, як у висновку щодо Австрії [34, с. 8]. У вищезгаданих висновках Комітет знову ж таки розглядав питання того, яка компенсація буде найбільш оптимальною для працівника, який зазнав дискримінації [42, с. 30], відтак ми розуміємо що питання компенсації особам залишатиметься актуальним надалі. В аспекті присудження компенсації особам, котрі зазнали дискримінації на робочому місці важливим є те, що Комітет радить не встановлювати законодавцями верхню межу компенсації, оскільки компенсація може не відповідати шкоді, яка була завдана особам [40, с. 39].

На перший погляд може здатись, що такі запити від Комітету можуть мати м'який характер. Однак такі рішення Комітету є вкрай важливими: як пояснює Стасів О., хоч і рішення Комітету мають рекомендаційний характер, саме вони формують зміст норм трудового права [217, с. 152]. Крім того, Комітет вказував, що якщо запитувана інформація не буде надана в наступному

звіті, Комітет не матиме інших варіантів, крім встановлення невідповідності імплементації державою положень Хартії [40, с. 40].

Додатковою перевагою Хартії є також можливість подання колективних скарг, відповідно до Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження [102]. Важливою характеристикою цього Протоколу є те, що він надає можливість подання скарг широким колом суб'єктів, зокрема представницьким національним організаціям роботодавців і профспілок відповідно до ст. 1 Протоколу [102]. Такий інструмент є додатковою платформою захисту осіб від дискримінації на робочому місці. Крім того, колективне оскарження відповідно до Протоколу не є ускладненим та не має суворих вимог щодо прийнятності, як наприклад, ст. 35 ЄКПЛ [125]. Так, ми можемо зробити висновок, що колективне оскарження є відносно простим механізмом, який не має вимоги вичерпати усі засоби національного захисту, або іншим чином лімітований за відповідними принципами.

Марк Бел пояснює, що подання колективних скарг є вкрай важливим інструментом та сприяє подоланню дискримінації на робочому місці, оскільки здебільшого дискримінація може мати колективний вимір, який може бути втрачений в індивідуальних спорах [4, с. 17]. Крім того, як вказує О'Сіннейд, самий механізм подання колективних скарг є динамічним інструментом захисту прав осіб, і дозволяє Комітету розробляти сучасне тлумачення Хартії [72, с. 10 - 11].

З огляду на те, що Україна прийняла цей Протокол, однак не ратифікувала його [102], ми розуміємо, що українські заявники поки що не мають змогу користуватись усіма інструментами, наданими Хартією у сфері протидії дискримінації на робочому місці. У свою чергу, Федерація Професійних Спілок України вже довгий час рекомендує ратифікувати Протокол з метою покращення захисту прав працівників [219]. Петросян К. Є. також зазначає, що ратифікація Протоколу слугувала б превентивною мірою порушенню прав працівників [145, с. 115]. У свою чергу, варто наголосити, що

проблема ратифікації Протоколу не є проблемою лише України: лише 16 держав-сторін Хартії мають здатність застосовувати положення Протоколу [17].

Інші профільні конвенції Ради Європи також відіграють важливу, однак допоміжну роль у протидії дискримінації на робочому місці: зокрема, Рамкова конвенція про захист національних меншин (ст. 5 Конвенції) [189], Європейська хартія регіональних мов або мов меншин (ст. 13 Хартії) [106], Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (ст. 16 Конвенції) [104].

Таким чином, Хартія залишається головним актом Ради Європи щодо протидії дискримінації на робочому місці. У свою чергу, положення Хартії повинні бути повністю імплементовані державою з метою кращого захисту осіб, відтак ми вважаємо, що буде коректнішим для нашої держави ратифікувати решту положень Хартії, а також Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження, з метою поліпшення захисту осіб від дискримінації на робочому місці.

2.2. Характеристика основних положень права ЄС щодо протидії дискримінації на робочому місці

Право ЄС є важливим для нашого дослідження не лише з огляду на євроінтеграційні процеси в Україні, а й з огляду на його унікальність. Для прикладу, у рішенні у справі Каді проти Ради та Комісії, Суд ЄС вказав, що Статут ООН може мати переважну силу над актами вторинного права ЄС, однак, не матиме приват над первинним правом ЄС (п. 307 – 308 Рішення) [60]. Так, важливим принципом права ЄС є принцип примату права ЄС не лише над національним правом держав-членів ЄС, а й у деяких випадках над

міжнародними договорами [74], водночас як українська правова система є моністичною [110, с. 345 - 346].

Трудове право ЄС охоплює чимало актів: установчі договори ЄС, вторинне законодавство, колективні угоди на рівні ЄС, судову практику Суду ЄС і м'яке право, що доповнюються регулюванням на національному рівні [70, с. 4]. Водночас, право ЄС не є панацею для вирішення усіх проблем трудового права держав-членів ЄС, а лише інструментом їх гармонізації [70, с. 4]. Так, право ЄС має певні кордони у застосуванні, для прикладу, ЄС не має компетенції приймати директиви щодо регулювання права на страйки [70, с. 4].

Недискримінація є важливим принципом для ЄС. Так, ст. 21 Хартії основних прав ЄС забороняється дискримінація за визначеними ознаками [14]. Також ст. 19 Договору про функціонування ЄС вказує, що держави повинні приймати заходи щодо боротьби із дискримінацією за визначеними ознаками [16]. Зокрема, Белл та Ваддінгтон пояснюють, що здебільшого право ЄС щодо протидії дискримінації концентрується саме на визначених у ст. 19 Договору ознаках (так званому «закритому» списку) [8, с. 1410]. Крім того, говорячи про політику ЄС, надання рівних можливостей для кожного є одним із чотирьох найголовніших принципів Європейської стратегії працевлаштування [32].

Важливою для дослідження нашого питання є Директива 2000/78/ЄС, яка встановлює загальні рамки рівного ставлення у сфері зайнятості та професій [28]. Директива застосовується як і до публічного (державного), так і до приватного секторів, охоплює чи не усі можливі кроки працівника у робочому середовищі: професійну підготовку, найм, оплату праці, самозайнятість, просування, не обмежуючи протидію дискримінації (ст. 3 Директиви) [28]. Водночас, варто пам'ятати, що ст. 17 Директиви залишає за державою вибір санкції щодо порушника, лише за умови що санкція є ефективною, пропорційною та переконливою [28].

Однак, як наголошують Ганті С. та Санчес Х., використаний ЄС підхід щодо переліку підстав для захисту від дискримінації, тобто переліку ознак, є

обмеженим, що складає важку прогалину в захисті деяких уразливих груп від дискримінації, і має бути розширеним та відкритим [47, с. 3].

Загалом, право ЄС також визначає чимало інших положень щодо протидії дискримінації в директивах щодо окремих груп населення.

Так, рівність жінки та чоловіка у сфері праці та зайнятості регулюється Директивою 2006/54/ЄС [29]. Директива має унікальний підхід, оскільки із відомими раніше формами прямої та непрямой дискримінації, виділяє додатково домагання та сексуальні домагання як порушення принципу рівності (ст.2 Директиви) [29]. До того ж, задля рівності працівників, Директива гарантує не лише відпустку для жінок у зв'язку з вагітністю та пологами, а й таку саму відпустку для чоловіків (ст. 15 та 16 Директиви) [29]. Важливим положенням є також обов'язок запобіганню дискримінації, визначений ст. 26 Директиви, а не лише протидії чи притягненню відповідальності за її вчинення [29].

Положення щодо рівності жінок та чоловіків у контексті оплати праці були покращені та деталізовані у Директиві 2023/970 щодо посилення застосування принципу рівної оплати [26]. Так, одним із нововведень Директиви 2023/970 є обов'язок роботодавця надання кандидату інформації про об'єктивність визначення заробітної плати (ст. 5 Директиви) [26]. Додатково, Директива зобов'язує деякі категорії роботодавців звітувати про гендерні розриви в оплаті праці, водночас як достовірність такого звіту має бути додатково підтверджена працівниками (ст. 9 Директиви) [26].

Також відносно нова Директива 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям зобов'язує держав не допускати дискримінацію працівників, які користуються певними видами відпусток (ст. 11 Директиви) [24]. І хоча протидія дискримінації на робочому місці не є центральним питанням цієї Директиви [24], надання такої гарантії значно доповнює наявну систему протидії дискримінації, як зауважують Белл та Ваддінгтон, оскільки саме надання можливості певних особливих видів відпусток має схожі характеристики із правом на розумне пристосування, як це визначено у Директиві про рівність у сфері зайнятості [8, с. 1421]. Вагомим плюсом

директиви є також її сфера поширення загалом на усіх чоловіків та жінок, які працевлаштовані у країнах-членах ЄС, без будь-яких обмежень щодо громадян третіх країн (ст. 2 Директиви) [24].

Новою також є Директива 2022/2381 щодо покращення гендерного балансу серед директорів компаній [25]. Так, ст. 5 цієї Директиви визначає, що до 30 червня 2026 року держави-члени мають забезпечити, щоб визначені компанії відповідали наступним критеріям: (а) представники недостатньо представленої статі мають займати щонайменше 40% посад невиконавчої дирекції; (б) представники недостатньо представленої статі мають займати принаймні 33 % усієї дирекції, як і виконавчої, так і невиконавчої [25]. Хоча це положення Директиви оперує чіткими критеріями вимірювання протидії дискримінації, сама Директива не визначає, яка стать саме є «недостатньо представленою» [25], водночас здебільшого під цим терміном мається на увазі саме жіноча стать, і таким чином Директива має ще неформальну назву – Директива про жінок у дирекції [66]. У цьому аспекті варто зазначити, що країни-члени ЄС давно мали підхід щодо квотування [31, с. 14], відтак ми розуміємо що ця Директива є прикладом функції гармонізації права ЄС.

Також діють й інші Директиви, спрямовані на рівність осіб у робочому середовищі, зокрема Директива 2000/43/ЄС щодо рівного ставлення до осіб незалежно від расового чи етнічного походження [27]. Підґрунтям виділення протидії дискримінації за цими двома ознаками в окрему директиву був саме політичний консенсус щодо захисту осіб [7, с. 5]. Марк Бел пояснює, що наразі проблемним аспектом Директиви є невизначення Директивою, що може вважатись «расовим або етнічним походженням», оскільки на практиці ці ознаки перетинаються з іншими, найпоширеніше - із релігією, відтак, складно буде застосувати комплексний підхід щодо протидії дискримінації на робочому місці [7, с. 5]. Водночас, ми більше схилиємось до позиції Говард, яка вказує, що таке невизначення термінів не є проблемою для протидії дискримінації, оскільки термін «раса» змінюється з часом, і наразі жоден міжнародно-правовий акт не закріплює цей термін [57, с. 10-11].

Цікавою у Директиві 2000/43/ЕС є ст. 4, яка передбачає, що держави можуть передбачити законну відмінність у ставленні на підставі расового або етнічного походження, і така відмінність не буде дискримінацією, якщо відмінність є професійною вимогою [27]. І хоча схоже положення також існує у Директиві 2000/78/ЕС (ст. 6) [28] та Директиві 2006/54/ЕС (ст. 14) [29], на перший погляд важко зрозуміти, у яких саме випадках така відмінність у ставленні на підставі саме расового походження може працювати як недискримінаційна, оскільки наразі нам не вдалось знайти широкої практики у таких питаннях. Крім того, у міжнародному праві склався вже підхід, що заборона расової дискримінації є нормою *jus cogens* та зобов'язанням *erga omnes*, тобто заборона є абсолютною та не має мати жодних підстав для відхилення [64, с. 1]. Наразі, поки що єдиний приклад, який зустрічається у доктрині як потенційна професійна вимога щодо раси, складає вимога роботодавця до найму осіб лише певної національності з метою підтримання автентичності закладу [53, с. 99], відтак ми розуміємо, що хоча ст. 4 Директиви становить ризик невідповідності згаданим міжнародно-правовим зобов'язанням, вона має доволі вузьке та обмежене застосування.

Інші інструменти протидії дискримінації на робочому місці впливають вже із міжнародно-правових зобов'язань вже ЄС як окремого суб'єкта міжнародного права, що має місце у регулюванні протидії дискримінації за ознакою інвалідності. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю є першою конвенцією з прав людини, учасником якої став ЄС [33], відтак, протидія дискримінації осіб з інвалідності на робочому місці, яка визначається Директивами ЄС, має повністю відповідати Конвенції. Водночас, Т. Гюлаварі у своїй публікації коректно зазначає, що наразі між Директивою та Конвенцією існує невідповідність між підходами щодо протидії дискримінації на робочому місці: так, за Конвенцією, відмова роботодавця у забезпечення розумного пристосування працівникові є формою дискримінації, водночас як Директива не визначає таку відмову окремою формою дискримінації [52, с. 375]. Ми можемо погодитись із думкою Т. Гюлаварі та зазначити, що право ЄС повинне

знайти ще кращі підходи до правового регулювання протидії дискримінації осіб з інвалідністю. Потенційно, ЄС може прийняти окрему Директиву щодо протидії такій дискримінації, як це працює у Директивах 2000/43/ЄС щодо расової дискримінації [27] та 2006/54/ЄС щодо рівності жінки та чоловіка у сфері праці [29], які мають окремий характер.

Не зважаючи на це, Директиви загалом мають однакові підходи щодо протидії дискримінації: так, Директивами передбачено, що тягар доведення факту відповідальності несе саме відповідач, а не позивач (ст. 19 Директиви 2006/54/ЄС [29], ст. 10 Директиви 2000/78/ЄС [28], ст. 8 Директиви 2000/43/ЄС [27]). Пояснюючи обов'язок відповідача щодо доказування у Директивах, Біл А. вказує, що лише кривдникам відомо чому мала місце дискримінація, а не потерпілим [3, с. 3]. Розуміємо, що позивачі у таких справах, як правило, не є захищеними, і можуть не володіти усіма доказами, які підтверджували б факт дискримінації. Відповідно, саме відповідач має здійснювати відповідне спростування, пояснювати детально об'єктивні причини спірної ситуації між сторонами.

Також Директиви заохочують держав створити заходи проти віктимізації, тобто такі заходи, які б додатково захищали працівників від несприятливого поводження з ними у зв'язку із заявою про дискримінацію щодо них (ст. 24 Директиви 2006/54/ЄС [29], ст. 11 Директиви 2000/78/ЄС [28], ст. 9 Директиви 2000/43/ЄС [27]). Додатково, Директиви встановлюють, що кожна держава повинна створити окремі спеціальні органи влади, які будуть спрямовані на захист осіб від дискримінації (ст. 20 Директиви 2006/54/ЄС [29], ст. 15 Директиви 2019/1158 [24] та ст. 13 Директиви 2000/43/ЄС [27]).

У свою чергу, Говард Е. пояснює, що захист від дискримінації, передбачений Директивами 2000/43/ЄС та 2000/78/ЄС не є однаковим, і це призвело до так званої ієрархії підстав дискримінації: протидії дискримінації за одними ознаками є сильнішою, ніж протидія дискримінації за іншими ознаками [56, с. 61 - 62]. Так, Говард наводить приклад, що відповідно до Директиви 2000/78/ЄС, пряма дискримінація може бути ще іншими причинами, ніж ті, що

передбачені Директивою 2000/43/ЄС [56, с. 62]. Зокрема, дискримінація за расовим походженням має сильніший захист, ніж дискримінація за віком [56, с. 61 - 62].

Водночас, ми розуміємо, що неможливо віднайти правильний підхід щодо кожного окремого виду дискримінації. Так, Нумхаузер-Геннінг Е. зазначає, що ЄС ще не має уніфікованого підходу щодо визначення того, чи буде вважатись автоматичне звільнення осіб, які досягли пенсійного віку дискримінацією за віком [70, с. 19]. Далі, Нумхаузер-Геннінг Е. пояснює, що хоча у таких випадках Суд ЄС здебільшого використовує принцип пропорційності, навіть одна лише дилема щодо обов'язкового виходу на пенсію спричиняє непослідовні та неочікувані рішення Суду ЄС [71, с. 413].

Проаналізувавши положення Директив, ми також стикаємось із іншою проблемою регулювання протидії дискримінації – так, ми бачимо, що Директиви приймаються і загально щодо протидії дискримінації на робочому місці (Директива 2000/78/ЄС) [28], і спеціально, залежно від ознаки особи (Директиви 2000/43/ЄС та 2006/54/ЄС) [27; 29]. Потребує визначення, чи є поєднання таких підходів проблемою, і чи коректним буде такий комплексний підхід. Нумхаузер-Геннінг пояснює, що існує ризик, що паралельне регулювання великої кількості груп може бути недоречним, з огляду на особливості захисту цих груп, і так, загальна гармонізація їх захисту може призвести до розмивання основної концепції захисту [71, с. 412].

Додатково, ми розуміємо, що право ЄС та ЄКПЛ мають різні підходи до протидії гендерної дискримінації на робочому місці [9, с. 676 - 677]. Як пояснює Саманта Бессон, гендерна дискримінація є лише видом дискримінації, забороненої статтею 14 ЄКПЛ та Протоколом 12, тобто протидія гендерній дискримінації має більш допоміжний характер [9, с. 657]. Водночас, у праві ЄС протидія дискримінації за ознакою статі є окремим принципом права ЄС та має первинний характер, зокрема що відображено шляхом закріплення принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок за однакову роботу або роботу рівної

цінності у ст. 141 Договору про заснування Європейського Співтовариства [9, с. 658; 87].

Надалі, порівнюючи дію Директиви 2000/43/ЕС із Протоколом 12 ЄКПЛ, Марк Бел пояснює, що іншим мінусом Директиви є її непоширення на громадян третіх країн, зокрема у питаннях працевлаштування, водночас Протокол 12 не містить таких обмежень [5, с. 33]. Однак, такий мінус Директиви компенсується тим, що Директива містить різноманітні вимоги для покращення правозастосування та забезпечення жертвам доступу до ефективних засобів правового захисту, що не чітко передбачається Протоколом [5, с. 33].

Відтак, ми розуміємо, що право ЄС не є ідеальним та має свої проблемні аспекти у правовому регулюванні протидії дискримінації на робочому місці. Так, ЄС має зовсім відмінний підхід до протидії дискримінації на робочому місці, ніж ЄКПЛ, який є більш деталізованим та різниться залежно від виду дискримінації. Водночас, у деякій мірі саме така деталізація протидії дискримінації на робочому місці сприяє кращому захисту працівників, у порівнянні із загальними положеннями ЄКПЛ.

Надалі, деякі види дискримінації, як гендерна дискримінація та дискримінація за расовим походженням, які виділені в окремі Директиви є більш врегульованими у контексті їх протидії. Водночас інші види дискримінації, як дискримінація за віком та дискримінація за інвалідністю, мають практичні проблеми застосування, що становить ризик їх протидії. Також зауважимо, що право ЄС має не лише уніфікований підхід здебільшого щодо так званих «класичних» видів дискримінації, а також удосконалюється шляхом прийняття нових Директив, які регулюють протидію дискримінації на робочому місці за зовсім «не класичними» видами дискримінації, як для прикладу дискримінація на підставі отримання відпустки відповідно до Директиви 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям [24].

2.3. Характеристика іноземного досвіду країн Європи щодо протидії дискримінації на робочому місці

Коли ми говоримо про іноземний досвід країн, нам потрібно пам'ятати, що загальне закріплення положень щодо протидії дискримінації на робочому місці, що має місце, для прикладу, у міжнародно-правових актах, не є достатнім, потрібно чітко аналізувати стан захисту працівників від дискримінації. У свою чергу, незважаючи на зобов'язання, визначені ЄКПЛ, Хартією чи Директивами, якщо ці інструменти застосовні, кожна країна Європи стикається із проблемою дискримінації по-різному. Для прикладу, нагальною проблемою для Франції є поліпшення протидії дискримінації за ознакою раси чи статусу мігранта [10]. Водночас, в Італії існує більша проблема протидії дискримінації на робочому місці за ознакою приналежності до ЛГБТ [75].

Історичний контекст також має значення для визначення ефективності протидії дискримінації на робочому місці. Слушною є думка Гавелькової Б., котра пояснювала складнощі імплементації Чехією директив ЄС щодо недискримінації: так, законодавство колишньої Чехословаччини не передбачало жодного права на недискримінацію, а лише обмежувалось загальними положеннями про економічну рівність, тому принцип недискримінації не має основного концептуального підґрунтя [54, с. 655 - 656]. Відтак, під час дослідження іноземного досвіду країн Європи щодо протидії дискримінації на робочому місці ми будемо концентруватись на найкращих практиках цих країн, однак пам'ятатимемо, що такий досвід не є обов'язковим для України, на противагу Директивам ЄС, з огляду на його унікальність та обмежене застосування.

Також проаналізувавши окремо законодавство країн Європи, ми можемо систематизувати такі найкращі практики, які хоча відсутні у нашому законодавстві, однак їх імплементація була б вкрай корисною для ефективності захисту осіб від дискримінації:

1) відсутність загального уніфікованого законодавства щодо протидії дискримінації. Україна не є єдиною країною, законодавство якої щодо недискримінації у трудових відносинах диференційоване залежно від захищених ознак. Так, в Сполученому Королівстві діє Закон про рівну оплату праці, спрямований на гарантування рівної винагороди рівнозначної праці жінок та чоловіків [30]. Відповідно, такі специфічні та предметні закони можуть бути вкрай корисними для захисту осіб.

2) встановлення квот щодо деяких захищених працівників. Квоти є доволі поширеним явищем у законодавстві іноземних країн. Так, в Італії, як і приватні, так і державні роботодавці мають працевлаштувати наступну частку працівників з інвалідністю: штат працівників, який перевищує 50 осіб, має містити 7% працівників з інвалідністю; штат, чисельність якого складає від 36 до 50 осіб, має містити щонайменше 2 працівників з інвалідністю; штат, чисельність якого складає від 15 до 35 осіб, має містити щонайменше 1 працівника з інвалідністю [59]. Популярним є також підхід щодо встановлення квот у топ-менеджменті, зокрема у Франції квота жінок у топ-менеджменті має становити 40% у визначених законом установах [45]. Однак, існують також країни, які не мають жодних правил щодо квот, як, для прикладу, Словенія [80] та Чехія [22].

3) винесення домагань (харасменту) як окремого виду дискримінації з метою покращення протидії дискримінації. Зокрема, домагання, сексуальні домагання та вказівки до дискримінації як окремий вид дискримінації закріплені у Німеччині (секція 3 Загального закону про рівне ставлення) [48].

4) встановлення чіткого терміну позовної давності щодо позовів про дискримінацію. Зокрема, у Німеччині такий строк складає 2 місяці (п. 4 секції 15 Загального закону про рівне ставлення) [48], а у Швеції 2 роки [82].

5) створення роботодавцями політик щодо недискримінації працівників та звітування. Так, у Швеції роботодавець, котрий має штат працівників більше, ніж 25 осіб, має розробляти політику та план дій, у яких детально пояснюються заходи протидії дискримінації [82]. До того ж, у

Німеччині роботодавець має здійснювати відповідне навчання, тренінги для працівників з метою уникнення дискримінації (п. 2 секції 12 Загального закону про рівне ставлення) [48]. У Франції роботодавці мають публікувати на веб-сайті установи індекс гендерної рівності, і у разі якщо такий індекс не є задовільним, роботодавці можуть сплачувати штраф [45].

б) створення спеціального органу, до повноважень якого входила б протидія дискримінації на робочому місці. Такий орган може мати як і приватну, так і публічну природу. У Хорватії цікавою є практика створення Dignity officer – спеціальної посади працівника, який займається внутрішнім розслідуванням дискримінації, тобто така практика має більш приватну природу [21]. Водночас, у Швеції та Німеччині створені державні органи для протидії дискримінації [48; 82]. У Швеції функціонують Омбудсмен проти етнічної дискримінації, Омбудсмен проти дискримінації через сексуальну орієнтацію та Омбудсмен з питань інвалідності [82], а у Німеччині - Федеральне агентство з боротьби з дискримінацією та Незалежний федеральний уповноважений з питань боротьби з дискримінацією (розділ 6 Загального закону про рівне ставлення) [48]. Додатково, гарною практикою у Німеччині є також закріплення обов'язкового характеру діалогу між органом та НГО з метою покращення протидії дискримінації (секція 29 Загального закону про рівне ставлення) [48].

7) розширення концепції працівника та роботодавця. Європейський підхід щодо визначення сторін трудових відносин є доволі широким та універсальним. Так, за Законом про рівну оплату праці Сполученого Королівства, працівником вважається будь-яка особа, яка виконує будь-яку роботу, чи на підставі договору про надання послуг, чи стажування (п. 6 ст. 1 Закону) [30]. Німецький Загальний закон про рівне ставлення у секції 6 також передбачає схожий підхід щодо працівника, і так само широко пояснює, що роботодавцем є будь-яка особа, котра здійснює найм працівника [48].

8) надання можливих пільг роботодавцям, які працевлаштовують осіб, які мають певні ознаки. Так, у Словенії роботодавець, 40% штату якого

складають особи з інвалідністю може отримати статус «захищеної компанії», який дає компанії додаткові пільги [80].

Водночас, інші іноземні практики варто аналізувати з обережністю, зокрема питання прийнятності притягнення роботодавців до кримінальної відповідальності за здійснення дискримінації на робочому місці. Для прикладу, у Франції дискримінація є кримінальним правопорушенням, яке карається позбавленням волі строком до трьох років і штрафом у розмірі до 225 000 євро для роботодавця [62]. Крім того, позбавлення волі за здійснення дискримінації на робочому місці передбачено й у Словенії [80] та Фінляндії [40, с. 39].

Отже, дослідивши європейський досвід правового регулювання протидії дискримінації на робочому місці, ми визначили наступне:

1. Інститут протидії дискримінації на робочому місці, запропонована правом Ради Європи має системи регулювання: 1) систему, запропоновану ЄКПЛ, 2) систему, запропоновану Європейською соціальною хартією. Наразі система протидії дискримінації на робочому місці, визначена ЄКПЛ, має більш загальний характер, і Україна ратифікувала усі положення ЄКПЛ, необхідні для захисту українських працівників від дискримінації. Водночас, система протидії дискримінації на робочому місці, визначена Хартією, є доволі деталізованою щодо трудових прав осіб. З метою кращого захисту українських працівників від дискримінації, Україні слід ратифікувати Додатковий протокол до Хартії.

2. Право ЄС має доволі розгалужений підхід щодо правового регулювання протидії дискримінації на робочому місці. Так, Директиви ЄС комбінують і загальний підхід, і спеціальний підхід щодо регулювання окремих видів дискримінації. Комбінування цих підходів має наслідком закріплення протидії дискримінації на робочому місці за одними ознаками (за ознакою статті чи раси), ніж за іншими. Водночас, Директиви ЄС залишаються

прикладом покращеного регулювання протидії дискримінації на робочому місці, а Україна має їх імплементувати.

3. Досвід кожної країни щодо правового регулювання протидії дискримінації на робочому місці є унікальним, і не завжди може бути прийнятним для застосування в Україні. Водночас, Україна може запозичити із європейського досвіду чимало важливих та корисних новел, які будуть сприяти захисту осіб: передусім, це визначення та розширення концепцій роботодавця та працівника у законодавстві, створення окремого органу з метою протидії дискримінації, покладення на роботодавця певних обов'язків щодо запобігання дискримінації (надання звітів, репортів, проведення тренінгів працівникам), удосконалення системи квот у сфері працевлаштування.

РОЗДІЛ 3

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

3.1. Сучасні виклики у сфері забезпечення захисту учасників трудових відносин від дискримінації в Україні

У цьому підрозділі ми розглянемо виклики захисту учасників трудових відносин від дискримінації та протидії дискримінації під час пандемії Covid-19 та війни.

За нашим дослідженням судової практики під час пандемії Covid-19 в Україні найпоширенішим зверненням працівників до суду було звернення за захистом своїх прав у зв'язку з дискримінацією на підставі відмови працівника від вакцинації, зокрема щодо визнання незаконним та скасування наказу про відсторонення невакцинованого працівника [154]. Варто зазначити, що хоча пандемія Covid-19 не актуальною наразі, нова судова практика з цих питань зустрічається досі [194].

Загалом, наразі спільнота ЄС не дійшла до єдиного підходу щодо обов'язкової вакцинації працівників: поки що Австрія була єдиною країною, яка запровадила обов'язкову вакцинацію до усіх дорослих, а в Естонії та Угорщині роботодавці лише до березня 2022 року мали право встановлювати вимогу вакцинації до працівників [63, с. 2].

В Україні суди виходять з того, що примушування працівників до вакцинації чинним законодавством не передбачене, і тому роботодавці наділені правом відсторонювати від роботи певних працівників без збереження за ними заробітної плати [166], базуючись на пропорційності [155]. До того ж, доволі поширеним є використання українськими судами приписів Резолюції ПАРЄ 2361 (2021) від 27 січня 2021 року, у якій вказано, що ні жодна особа не повинна бути дискримінована на підставі відсутності вакцинації [20; 194].

Насамперед, ВП ВС вказує, що визначаючи правомірність відсторонення працівника у зв'язку з відмовою від щеплення, потрібно враховувати наступне:

- «кількість соціальних контактів працівника на робочому місці (прямих/непрямих);
- форму організації праці (дистанційна/надомна), у тому числі можливість встановлення такої форми роботи для працівника, який не був щепленим;
- умови праці, у яких перебуває працівник і які збільшують вірогідність зараження COVID-19 ... ;
- контакт працівника з продукцією, яка буде використовуватися ... населенням» [150].

Варто зазначити, що завдяки цій позиції ВП ВС практика українських судів у справах про дискримінацію за ознакою відсутності вакцинації є сталою та послідовною [195; 212].

Дослідження судової практики вказує, що суди беруть до уваги й інші обставини під час дослідження, чи було відсторонення працівника дискримінаційним:

1. Чи були усі працівники поставлені в однакові умови? Так, суд визначив, що оскільки вимога щодо обов'язкової вакцинації стосувалась усіх працівників лікарні, то відсторонення працівника-позивача у справі не є проявом дискримінації за ознакою відсутності вакцинації в останнього [168].

2. Які заходи були здійснені роботодавцем щодо щеплення працівників? Зокрема, аналізуючи норми законодавства щодо вакцинації, суди дійшли висновку, що саме на роботодавців покладений обов'язок сприяння проходженню щеплень, які є обов'язковими, і відповідне доведення, що працівник відмовився або ухилився від обов'язкового щеплення [154].

3. На якій підставі прийнятий наказ про відсторонення працівника? Відповідний наказ обов'язково повинен містити документальне підтвердження факту відмови чи ухилення працівника від щеплення, аби не бути дискримінаційним [197].

4. Чи були у роботодавця альтернативи рішенню про відсторонення? Так, суд вказав, що роботодавець міг запропонувати альтернативу працівнику, який відмовився від обов'язкової вакцинації, - проведення уроків в дистанційному режимі чи дотримання дистанції з учнями, тому відсторонення працівника від роботи у цьому випадку було непропорційним та неправомірним, а відтак й дискримінаційним [193].

Наше дослідження судової практики показало, що наразі кількість судових рішень щодо дискримінації ВПО, військовослужбовців та ветеранів у трудових відносинах не є критичною. Додатково, за дослідженням, проведеним до повномасштабного вторгнення РФ в Україну, правозахисники позитивно оцінювали кроки, прийняті законодавцем щодо захисту ВПО у сфері праці від дискримінації, однак головним чинником проблеми такого захисту залишалась саме відсутність проінформованості працівників-ВПО та страх роботодавців щодо того, чи працівник-ВПО завершив трудові відносини із минулим роботодавцем [113, с. 60]. Сьогодні захист ВПО від дискримінації актуалізувався у більшій мірі. Позитивним кроком у протидії дискримінації ВПО на робочому місці є також надання компенсації роботодавцям за працевлаштування ВПО, що визначається Постановою КМУ від 20 березня 2022 р. № 331 [178]. Також важливим положенням Постанови є те, що Центр зайнятості має право здійснити перевірку щодо працевлаштування відповідної особи у роботодавця, який отримав компенсацію (п. 18 Постанови) [178].

Водночас, сьогодні актуалізувались судові рішення про скорочення чисельності та штату працівників, які були здійснені під час дії воєнного стану, і здійснення відповідних скорочень дискримінаційно. Так, Оболонський районний суд м. Києва у відповідній справі встановив, що оскільки роботодавцем не обґрунтовано яким чином приймалися відповідні рішення щодо скорочення та продовження простою, такі рішення роботодавця є дискримінаційними щодо окремих працівників, чиї права були порушені [206].

Надалі, законодавство містить чимало гарантій, яка надаються особам, котрі призвані на військову службу, зокрема ч. 3 ст. 119 КЗПП містить гарантії

збереження місця роботи та посади, а ст. 42 КЗПП надає таким особам переважне право на залишення на роботі у випадку скорочення [120]. Кметик Х. В. та Шиян Ю. В. слушно наголошують, що характер таких гарантій є абсолютним та не має обмежень [119, с. 159].

Водночас, нагальною в Україні є визначення концепції реінтеграції ветеранів у сфері праці, оскільки ще у 2021 році 31% ветеранів втратили роботу у зв'язку із інвалідністю [58, с. 9]. Хоча держава надає певні гарантії ветеранам, які визначені ЗУ «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист» [184], реалізація цих гарантій та реінтеграція без дискримінації на робочому місці фактично покладається саме на роботодавця. Відтак, саме роботодавець має створити комфортне робоче місце для ветеранів. У цьому аспекті, для роботодавців будуть корисними усі можливі гайди та чек-листи, у яких пояснюються усі важливі кроки для покращення робочого місця для ветеранів [131]. Так, актуальним є запровадження окремої посади координатора із підтримки ветеранів і військовослужбовців на підприємстві – тобто особи, яка буде допомагати таким особами та здійснювати усе можливе для протидії дискримінації на робочому місці [132]. Також існує чимало програм для ветеранів, які дають гранти з метою перекваліфікації та відкриття власних справ [103; 221].

Війна диктує чимало змін до законодавства. Спеціальний ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стосується усіх працівників, без прив'язки до якоїсь ознаки працівника [179], тому ми не можемо одразу вказувати, що зміни, запропоновані цим ЗУ, є дискримінаційними.

Однак, існують практичні проблеми, які впливають із застосування ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Зокрема, Уповноважений ВРУ з прав людини також звертає увагу на проблему проведення перевірок Держпраці під час дії воєнного стану [108]. Так, ст. 16 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено

коло питань щодо яких може здійснюватися Держпрацею контроль за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану [179]. Як пояснює Уповноважений ВРУ з прав людини, для прикладу, Держпраці наразі не має повноважень щодо штрафування щодо порушення вимог до вакансій, які визначені ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» [107; 179; 183], тобто щодо вакансій, які потенційно можуть містити дискримінаційні вимоги.

Додатково, Андрійів В. В. та Закржевська Г. К. слушно зауважують, що загальне та невибіркве застосування ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» позбавило осіб з інвалідністю додаткових гарантій у працевлаштуванні, зокрема для осіб з інвалідністю може встановлюватись випробувальний термін, а також можуть бути встановлені обмеження у кількості днів відпустки [91, с. 507].

Загалом, під час війни, законодавець тяжіє до нових положень щодо так званої позитивної дискримінації. Так, КЗПП було доповнено ст. 119-1, котра встановлює гарантії для працівників, яких було позбавлено особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, зокрема, збереження за такими особами робочого місця [120].

У свою чергу, під час воєнного стану, з для повного гарантування недискримінації учасників трудових відносин під час дії воєнного часу, законодавець повинен вносити такі зміни послідовно, а не вибірково. Законодавець має демонструвати уніфікований та комплексний підхід, не забуваючи про інші спеціальні закони, котрі стосуються прямо чи непрямо інших категорій працівників з метою усунення потенційної дискримінації працівників.

У цьому аспекті, під час дії воєнного стану КЗПП був доповнений новим розділом III-Б про спрощений режим регулювання трудових відносин [120]. У пояснювальній записці до цього Закону було вказано, що такий спрощений режим має на меті надання гнучкості регулювання укладення трудового договору [117]. Водночас, слухними залишаються зауваження Головного юридичного управління Апарату ВРУ щодо такого регулювання

працевлаштування: 1) така індивідуалізація дії норм може ставити під загрозу принцип рівності працівників, закріплений у ст. 2-1 КЗПП, 2) розділ III-Б має тимчасову дію, що не відповідає правилам законодавчої техніки [115]. Відтак, існує ймовірність, що працівники, які погодились працювати на основі спрощеного режиму регулювання трудових відносин, перебувають у нерівному становищі з працівниками, які працюють на основі загальних правил КЗПП, що становить загрозу протидії дискримінації на робочому місці. Відповідно, у законодавстві існує проблема, яка є доволі критичною для забезпечення недискримінації працівників, і може призвести до непослідовної правозастосування та судової практики у таких справах.

Отже, основними викликами у сфері забезпечення учасників трудових відносин від дискримінації є наступні:

1) відсутність законодавчого закріплення важливих гарантій протидії нових видів дискримінації, зокрема дискримінації на підставі відсутності щеплення працівників. З одного боку, така прогалина покладає визначення правомірного обмеження прав працівника без дискримінації саме на суди, а це у свою чергу може спричинити потенційно тривале очікування відповідної позиції судів та непослідовної судової практики. З іншого боку, протягом відсторонення працівника у зв'язку з відсутністю щеплення, працівник залишається без гарантій та захисту від дискримінації, з огляду на відсутність чіткого механізму такого відсторонення у законодавстві, що також сприяє чималій кількості судових справ, у яких працівники заявляють про дискримінацію на робочому місці. І хоча пандемія Covid-19 вже не є настільки актуальною сьогодні, судові справи, які стосувались дискримінації на підставі відсутності щеплення працівника, залишаються цінними для формування послідовної судової практики у цій сфері;

2) актуальним наразі є дослідження усіх шляхів протидії дискримінації ветеранів на робочому місці. І хоча наразі судова практика не знає таких випадків, законодавче регулювання усіх можливих гарантій протидії

дискримінації таких осіб має бути піддане викликам з метою пошуку найкращих шляхів регулювання;

3) непослідовність внесення змін до законодавства під час дії воєнного стану є небезпечним для забезпечення недискримінації. У можливому спорі суди можуть по-різному та непослідовно визначати, яка саме норма буде мати вищу силу під час виникнення колізій, що може призвести до порушення рівності працівників.

3.2. Проблемні аспекти застосування законодавства щодо протидії дискримінації в трудових відносинах: на матеріалах судової практики

У даній проблемі нам потрібно визначити, від чого саме залежить захист осіб від дискримінації.

Загалом, судова практика різниться залежно від виду дискримінації, який був заявлений позивачем. Так, доволі широко розповсюдженою та послідовною є практика українських судів щодо дискримінації на робочому місці за ознакою інвалідності. Зокрема, суди погоджуються із тлумаченням ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» у частині того, що обов'язок щодо працевлаштування осіб з інвалідністю покладається одночасно та роботодавців та державну службу зайнятості [161; 162; 180]. Крім того, суди здебільшого погоджуються із тим, що обов'язок роботодавця щодо сприяння працевлаштування таких осіб вважається виконаним, якщо роботодавець повідомив державну службу зайнятості про вакансії, хоча й фактично не працевлаштував осіб з огляду на незалежні від роботодавця обставини [160; 163].

У будь-якому разі, свідченням дотримання такого обов'язку є відповідне працевлаштування роботодавцем особи, яка була направлена до нього ДСЗ [163]. Цінним є також рішення, у якому суд визнав відмову у прийнятті на роботу дискримінаційною, оскільки роботодавець відмовив у

працевлаштуванні особи з інвалідністю на підставі небажання створювати особі окремі умови та не запропонував жодних альтернатив, як, наприклад, можливість здійснення роботи дистанційно [159]. Безумовно, такі рішення судів демонструють певний баланс у питанні протидії дискримінації осіб з інвалідністю: трапляється практика як і на захист осіб від дискримінації, так і про відсутність у діях роботодавців дискримінації.

Однак, з метою кращого сприяння протидії дискримінації осіб з інвалідністю на робочому місці не можливо обмежуватись лише приписами закону та судовою практикою, а й роботодавцю слід будувати свій бізнес на основі принципу корпоративної соціальної відповідальності [92, с. 60].

Водночас, інші судові рішення щодо окремих видів дискримінації не є такими поширеними. Ми погоджуємось також із висновком Кучко А. В., який вказує, що наразі судова практика українських судів щодо домагань на робочому місці майже відсутня, однак це не може свідчити про відсутність домагань як таких [134, с. 173]. Водночас, у судовій практиці трапляються поодинокі позови працівників про сексуальні домагання та мобінг, водночас у деяких справах суди відмовляють у задоволенні позову на підставі відсутності доказів [196].

Крім того, Кучко А. В. додатково пояснює, що великою проблемою притягнення винних осіб за скоєні сексуальні домагання є певна обмеженість терміну «сексуальні домагання», що визначена ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: так за цим ЗУ домагання можуть бути здійснені лише в умовах вертикального підпорядкування, водночас сексуальні домагання, здійснені іншими працівниками, не підпадають під заборону [134, с. 172; 174]. Відтак, ми розуміємо що притягнення винних осіб за здійснення сексуальних домагань на робочому місці є проблематичним, і законодавець має здійснити відповідні зміни з метою покращення захисту жертв домагань.

У цьому аспекті, ми підтримуємо пропозиції, надані Вишневецькою С. В., яка пояснює, що жертвам домагань додатково повинні бути надані гарантії обов'язкового надання відпустки та переведення на іншу роботу [98, с. 13].

Додатково, прийнятною є також думка Чернявської Л., яка пояснює, що ККУ потрібно доповнити окремою статтею про сексуальні домагання [222]. Також пропонується заборона сексуальних домагань як адміністративного правопорушення [127; 186].

Безумовно, позивач має ідентифікувати та конкретизувати ознаку, яка була підставою дискримінацію, оскільки таке невизначення ознаки призведе до відмови у захисті прав. Так, визначення такої ознаки є першим та головним кроком у побудові успішної аргументації у таких справах [111, с. 6 - 7]. Зокрема, рішенням Ленінського районного суду м. Запоріжжя встановлений режим роботи позивача був визнаний дискримінаційним, оскільки позивач був викривачем корупції, зокрема суд встановив, що повідомлення позивача про корупційне правопорушення (що є ознакою працівника) передувало та було причиною встановленню дискримінаційного режиму роботи [204].

Однак сама ознака самотійно не є визначальною для обсягу захисту особи, оскільки особа може мати будь-яку ознаку. Лише в окремих випадках, визначених суспільною потребою, працівнику може надаватись додатковий захист, залежно від ознаки: для прикладу, працівники-викривачі корупції мають ще інші чи альтернативні гарантії захисту, крім визначених КЗПП, оскільки, як встановив суд, «виключно Національне агентство з питань запобігання корупції здійснює перевірку дотримання законодавства з питань захисту прав викривачів» [167]. Крім того, у рішенні Бердичівського міськрайонного суду Житомирської області дискримінація позивачки була встановлена без прив'язки до ознаки лише на підставі того, що роботодавцем не було обґрунтовано, чому надбавка позивачки складає 5%, а надбавка інших працівників - 20% [190]. Відтак, ми розуміємо, що проблема захисту осіб не залежить більшою мірою від ознаки особи у всіх випадках.

Важливою є також роль стадії трудових відносин, під час якої мала місце дискримінація. Так, доволі доцільним та якісним є наступний підхід до визначення дискримінації працівників, який наявний у судовій практиці:

- порівняння становища працівника, який зазнав дискримінації, із становищем працівників, які займають аналогічну посаду в тій самій установі чи схожих установах [156];
- порівняння такого становища з працівниками схожих установ, які не мають ознаки, яка є підставою дискримінації в окремому випадку [171].

Такий підхід є доволі універсальним, і не прив'язується під окрему стадію трудових відносин, і відтак є прийнятним.

З нашого аналізу судової практики у спорах щодо дискримінації у трудових відносинах, можемо визнати, що якісним буде те рішення суду, у якому суд детально досліджує як саме були порушені права працівника у порівнянні з іншими працівниками, не обмежуючись лише наведенням фактів дискримінації, ознак чи стадією правовідносин сторін.

Однак складним та проблематичним у судовій практиці залишається захист кандидатів на посаду працівника від дискримінації на стадії відбору. Загалом, суди виходять із того, що у ст. 22 КЗПП передбачено «наявність двох окремих складів правопорушень ... : необґрунтована відмова у прийнятті на роботу і відмова у прийнятті на роботу за ознаками дискримінації» [152; 153]. Наразі суди виробили лише підхід щодо визнання відмови у прийнятті на роботу необґрунтованою [152; 153]. Водночас, судова практика ще не знайшла баланс між такою дискрецією роботодавця та правом кандидата на рівність та об'єктивний відбір на посаду, без дискримінації. Як пояснює ВС, така проблема обґрунтована тим, що укладення трудового договору потребує не тільки бажання самого працівника, але й волі роботодавця, оскільки інакше роботодавець не зможе виконаний свій же обов'язок щодо найму працівників, за який він несе відповідальність [152].

Застосування приписів ст. 2-1 КЗПП про те, які дії не вважаються дискримінацією також є проблематичними [120]. Зокрема існують й випадки, коли суди взагалі некоректно, на наш погляд, трактують норми КЗПП щодо протидії дискримінації у випадках відмови у прийнятті на роботу. Для прикладу, у справі, що розглядалась Харківським апеляційним судом, позивачу

чоловічої статі було відмовлено в прийнятті на роботу на посаду прибиральника, оскільки на таку роботу потенційний роботодавець бере лише жінок [169]. Так, суд встановив, що у цьому випадку дискримінація за ознакою статі не мала місце, оскільки «обмеження прав, що залежать від властивих певному виду робіт вимог, зокрема, щодо статі, не вважаються дискримінацією у сфері праці» [169]. Нам залишається незрозумілим, чому саме суд визначив, що обов'язки прибиральника можуть бути виконані лише жінкою.

Говорячи про актуальні проблеми судової практики щодо захисту осіб від дискримінації, ми погоджуємось із висновком аналітичного центру «ЮрФем» про те, що справи про дискримінацію є надзвичайно складними для працівників в частині доказування [114, с. 18].

Так, у справі №297/377/18 позивач-працівник вважав скорочення дискримінацією за ознакою його статусу ВПО: спочатку перша та друга інстанції виходили з того, що дискримінація працівника за статусом ВПО не доведена належними доказами [157; 191]. Водночас, надалі Верховний суд направив справу на новий розгляд, з огляду на те, що звільнення працівника відбулось у період його тимчасової непрацездатності, тобто порушуючи ст. 40 КЗПП [164]. Під час нового розгляду справи, вже друга інстанція визнала факт дискримінації, однак не на підставі статусу ВПО працівника, а на підставі звернення працівника до правоохоронних органів за захистом своїх прав [158]. Однак, вже під час нового розгляду справи Верховний суд відхилив такий висновок другої інстанції, знову ж таки через недоведення позивачем факту дискримінації [165].

Такий кейс є дійсно складним: він не лише показує нестабільний та непослідовний підхід щодо визначення факту дискримінації, що обумовлено множинністю чи комплексністю ознак працівника, а наголошує на проблемі тягаря доказування, що покладений на працівника. Під час аналізу даних рішень, суди не аналізували детально кожну ознаку працівника, що була підставою дискримінації, тому ми можемо припустити, що самотійно ознака не є критичною і не блокує захист працівників від дискримінації.

Наразі ч. 2 ст. 81 ЦПК встановлює, що позивач, якого було дискриміновано, має навести фактичні дані, а доказування відсутності дискримінації покладається на відповідача [220]. Дослідження судової практики показало, що застосування ч. 2 ст. 81 ЦПК України є проблематичним.

По-перше, якщо ми проаналізуємо ч. 2 ст. 81 ЦПК, ми дійдемо до висновку, що вона не застосовується у справах щодо мобінгу за загальним правилом, з огляду на відсутність прямої та чіткої згадки про мобінг у цій статті [220]. Зокрема, суди у справах щодо мобінгу використовують загальну ч.1 ст. 81 ЦПК, якою встановлено, що кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог: тобто позивач доводить наявність мобінгу, а відповідач – відсутність мобінгу [207]. Це кардинально інший підхід, який не має бути застосований й до справ щодо мобінгу на робочому місці, оскільки мобінг та дискримінація не виключають один одного.

По-друге, суди застосовують ч. 2 ст. 81 ЦПК вибірково або не застосовують взагалі [114, с. 15]. Наприклад, у справі щодо захисту працівника-викривача корупції суд також застосував загальну ч. 1 ст. 81 ЦПК, незважаючи на те, що працівник прямо посилався на загальну ст. 2-1 КЗПП щодо заборони дискримінації у сфері праці викривачів [167].

По-третє, суди мають доволі протилежну практику в оцінці того, що є таким фактом. Для прикладу, в одній справі суд сприйняв зменшення розміру заробітної плати та виплати премії позивача з моменту вступу працівника до профспілки як прийнятне наведення факту дискримінації [147]. В іншій справі суд також демонструє схожий підхід: так, суд сприйняв формальне наведення позивачем факту дискримінації за ознакою вступу до профспілки, і відтак відповідач був зобов'язаний спростувати такий факт доказами, зокрема участю свідків [211]. Тобто, в обох справах суд сприйняв наведення факту дискримінації позивачем одразу, і поклав вже відповідний тягар спростування та доказування відсутності цього факту на відповідача.

Водночас, у справі щодо захисту від дискримінації працівниці ОНМедУ суд відмовив у задоволенні позову, оскільки позивачка не навела фактичних даних щодо підтвердження дискримінації, а лише посиалалась не неї у позові [208]. Схожу позицію мав й інший суд, відмовляючи у задоволенні позову працівника, посилаючись на те, що позивач лише формально посилався на наявність дискримінації, однак не вказав за якою саме ознакою його було дискриміновано [202]. В іншій справі, хоча позивач вказав, що наказ про його звільнення був прийнятий дискримінаційно, суд знову ж таки вказав, що це не є фактичною обставиною [205]. Розуміємо, що такий суворий підхід може бути ризиком для протидії дискримінації працівників, оскільки все одно суди покладають у таких справах певний тягар доказування саме на позивачів.

Безумовно, судова практика має успішні випадки застосування ч. 2 ст. 81 ЦПК на користь працівників, які були піддані дискримінації. Так, у справі, що розглядалась Вільнянським районним судом Запорізької області було встановлено дискримінацію щодо працівника, оскільки роботодавець не обґрунтував недискримінаційний характер встановлення нового режиму навантаження та преміювання працівника, а також присудив відшкодування моральної шкоди в розмірі 20000,00 гривень працівнику [192].

Трапляються також випадки, коли суди погоджуються з тим, що наведення факту здійснення дискримінації позивачем є прийнятним, однак на підставі доказів, наведених відповідачем, відмовляють у задоволенні позову частково [211].

Однак, суди можуть демонструвати інший підхід. Наприклад, відмовляючи у задоволенні позову, суд не сприйняв лише наведення факту дискримінації за ознакою віку та досвіду роботи позивача, а й визнав, що позивачем не надано доказів наявності дискримінації щодо нього [201].

Наше дослідження судової практики показало, що суди непослідовно застосовують ч. 2 ст. 81 ЦПК, і її застосування не є прийнятним. Врешті, ми можемо погодитись із Лагутіною І. В., котра виділяє такі прийнятні підходи щодо розподілу тягара доказування: 1) спеціальні правила щодо тягара

доказування не існують, 2) тягар має нести саме роботодавець, оскільки у нього знаходиться більша частина доказів [135, с. 103]. Також ідею повного чи часткового перенесення тягаря доказування на відповідача у таких справах обґрунтовує Вишневецька С. В [98, с. 13].

Крім того, актуальним є також дослідження новітньої судової практики щодо мобінгу. На основі дослідженої судової практики, ми можемо стверджувати, що задоволення судами позовних вимог про встановлення факту мобінгу є радше виключенням, ніж правилом, з огляду на вищезгадані проблеми доказування.

Передусім, закріплення терміну «мобінг» у КЗПП має визначальне значення для судової практики. Так, до такого визначення, у судовій практиці були рішення, у яких факт мобінгу не був встановлений лише з огляду на відсутність закріплення такого терміну у законодавстві [198].

Так, поки що лише рішення Чигиринського районного суду Черкаської області встановило факт мобінгу щодо працівника, який звертався до суду раніше з метою захисту своїх трудових прав, порушених роботодавцем [213]. Варто зазначити, що у цій справі суд відповідно досліджує ознаку працівника, що є більш характерним для справ про дискримінацію, ніж досліджує процес цькування працівника [213]. Важливим є також те, що Черкаський апеляційний суд не сприйняв посилення роботодавця про те, що суд першої інстанції неправильно встановив факт мобінгу та вийшов за межі позовних вимог [170].

Іноді суди мають доволі суворий підхід щодо визначення доказів, які підтверджують факт мобінгу. Так, суд відмовив у позові, оскільки позивачем не було надано таких доказів, як постанови у справах за ст. 173-5 КУпАП, або актів Держпраці щодо мобінгу, тощо [210].

Велику роль українські суди приділяють дослідженню систематичності вчинених дій щодо працівника, що може ставити мобінг. Так, Рівненський окружний адміністративний суд встановив, що з огляду на відсутність систематичності дій, мобінг позивача не був доведений [209]. Також у судовій

практиці трапляються випадки дослідження судами одночасного здійснення як і дискримінації, так і мобінгу щодо працівника [200].

Проблема доказування факту дискримінації та мобінгу має значення не лише для судової практики, а й для усіх інших гарантій працівників, які закріплені у КЗПП. Зокрема, однією із гарантій, передбачених ст. 38 КЗПП, є право працівника на розірвання трудового договору власним бажанням, у випадку вчинення мобінгу, що підтверджено судовим рішенням [120]. Так, з огляду на те, що, на наш погляд, мобінг важко підтвердити у судовому рішенні, дана гарантія фактично нівелюється, що становить велику загрозу протидії дискримінації на робочому місці.

Отже, аналіз судової практики показує, що основними проблемами застосування законодавства щодо протидії дискримінації у трудових відносинах є наступні:

1) покладення тягаря доведення на позивачів, які у більшості випадку і є працівниками, які постраждали від дискримінації на робочому місці. Такий підхід не є ефективним для захисту осіб, а відтак має бути змінений на протилежний;

2) відсутність механізму встановлення дискримінації осіб на початковій стадії трудових правовідносин, зокрема під час найму працівників;

3) з метою поліпшення протидії дискримінації на робочому місці, наразі існує нагальна необхідність вироблення сталого підходу до застосування ч. 2 ст. 81 ЦПК судами, як щодо справ про дискримінацію, так і щодо справ про мобінг.

3.3. Гармонізація законодавства України та ЄС у сфері протидії дискримінації у трудових відносинах

У підрозділі 2.2 ми дослідили головні положення права ЄС щодо протидії дискримінації на робочому місці. Відтак, у цьому підрозділі ми дослідимо

наскільки законодавство України відповідає праву ЄС щодо протидії дискримінації.

Найбільшою проблемою є гармонізація положень щодо тягара доказування. Загалом, хоча формулювання щодо тягара доказування, наявне у ч. 2 ст. 81 ЦПК [220] та відповідних статтях Директив [27; 28; 29], які ми досліджували вище, мають певні схожості, ми визначили, що в Україні наявна проблема покладення на роботодавця обов'язку доведення відсутності дискримінації. Відтак, змін потребує не стільки ч. 2 ст. 81 ЦПК, а скільки формулювання стабільної судової практики, у якій підтверджується покладення тягара доведення на роботодавця. Така коректна та послідовна судова практика вкрай потрібна Україні не лише з метою відповідності використання законодавства України *acquis* ЄС, а й досягнення ефективного захисту осіб від дискримінації на робочому місці.

Надалі, Україні також слід дотримуватись головних ідей Директиви 2000/78/ЄС [28]. Відповідно, регулювання протидії дискримінації на робочому місці має охоплювати усі сектори та стадії трудових відносин. Зокрема, з метою покращення захисту осіб загалом, може бути піддана виклику концепція про те, що для гіг-спеціалістів не будуть застосовуватись відповідні положення КЗПП про протидію дискримінації та мобінгу, як це визначено у ст. 3 КЗПП [120].

Говорячи про гендерну дискримінації, законодавство України потребує поліпшення захисту осіб від сексуальних домагань, як було описано вище, що також є важливою умовою гармонізації законодавства України з Директивою 2006/54/ЄС [29]. Додатково, відповідно до Директиві 2023/970 потребує закріплення процедура звітування певних видів українських роботодавців про гендерні розриви у сфері праці [26]. Актуальним також є запровадження квотування топ-менеджменту роботодавців, які відповідають певним вимогам, з метою дотримання Директиви 2022/2381 [25].

У свою чергу, законодавство України є гармонізованим із *acquis* ЄС у багатьох інших аспектах. Зокрема, КЗПП України надає чимало гарантій особам щодо протидії дискримінації на робочому місці [120]. Також в Україні

діє Уповноважений ВРУ з прав людини як спеціальний орган влади, який забезпечує протидію дискримінації [185], що узгоджується зі ст. 20 Директиви 2006/54/ЄС [29].

Також у нашому дослідженні особливу увагу слід присвятити новому проекту Трудового кодексу [187]. Так, у проекті пропонується гармонізація правового регулювання протидії дискримінації та мобінгу, що буде закріплено у ст. 5 проекту [187]. Так, відповідно до ч. 5 ст. 5 проекту, особи можуть звернутись за захистом від дискримінації та мобінгу до Держпраці та/або суду [187]. Відтак, ми бачимо, що працівники більше не матимуть прямої можливості звернення за захистом своїх прав до Уповноваженого ВРУ з прав людини. Ми не можемо схвалювати такий крок, оскільки як було проаналізовано вище наразі Уповноважений ВРУ з прав людини є важливим суб'єктом, який допомагає у забезпеченні рівності працівників. Крім того, можливість звернення за захистом від дискримінації до Уповноваженого ВРУ з прав людини є одним із кроком гармонізації законодавства України з правом ЄС, як було описано вище, тому до такої пропозиції проекту слід поставитись доволі критично.

Однак ми вітаємо чітке закріплення того, що працівнику достатньо лише навести факт дискримінації або мобінгу, а обов'язок доказування відсутності таких фактів покладається на роботодавця (ч. 5 та 6 ст. 5 проекту) [187], що може мати позитивний вплив на формування послідовної судової практики та, як наслідок, подальшої гармонізації законодавства України з правом ЄС. Також у проекті пропонується закріпити у кодексі принцип рівної оплати праці (ч. 4 ст. 115) [187], що наразі визначається у ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [174] – така зміна має більш технічний характер, на наш погляд.

Баконіна О. коректно пояснює, що у проекті Трудового кодексу деякі види відпусток надаються з дотриманням принципу рівності між чоловіком та жінкою [93]. Для прикладу, наразі у ст. 179 КЗПП передбачено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається лише

одному з батьків [120]. Однак, ст. 99 проекту Трудового кодексу вказує, що така відпустка може бути використана батьками на їх розсуд одночасно чи іншим чином [187].

Отже, дослідивши ефективність законодавства України щодо протидії дискримінації на робочому місці, ми дійшли до наступних висновків:

1. Законодавство України реагує на сучасні виклики: так, під час пандемії Covid-19 єдина проблема, з якою стикались працівники на робочому місці, – це потенційна дискримінація на підставі відсутності вакцинації. Водночас, судова практика України виробила доволі прийнятний тест на встановлення факту такої дискримінації, що допомагає кращому захисту прав працівників. Під час дії воєнного стану законодавець надав чимало гарантій працівникам, зокрема щодо працевлаштування ВПО та військовослужбовців, однак при цьому законодавцю бракує послідовності у внесенні відповідних змін до законодавства.

2. У судових справах щодо вирішення дискримінації важливу роль відіграють встановлення ознаки та стадії, на якій дискримінація була вчинена. Наразі, проблематичним залишається встановлення дискримінації на стадії укладення трудових відносин, а також захист працівників, які мають окремі види ознаки, дискримінація на підставі яких є ще малодослідженою.

3. Найбільшою проблемою, яка наразі заважає ефективності захисту працівників від дискримінації є встановлення тягаря доказування чи обов'язку наведення фактів саме на працівникові. Хоча ч. 2 ст. 81 ЦПК встановлює, що працівник не повинен нести тягар доказування, суди застосовують цю норму непослідовно та відмовляють у захисті працівникам на підставі відсутності доказів. Такий підхід не є ефективним та доцільним, і має бути змінений на протилежний – покладення тягаря доведення саме на роботодавця фактично, а

не лише нормативно, що буде сприяти поліпшенню протидії дискримінації на робочому місці.

ВИСНОВКИ

З урахуванням вищенаведеного, можна зробити наступні висновки:

1) Дискримінація на робочому місці – це будь-яке розрізнення працівника за будь-якою ознакою, що спричиняє порушення його прав на будь-якому етапі трудових відносин. Наразі недоцільно визначення дискримінації обмежувати ознаками працівників, з огляду на мінливий характер трудових відносин, і такий список ознак має бути відкритим.

2) Основними видами дискримінації на робочому місці є наступні: 1) пряма та непряма дискримінація; 2) дискримінація залежно від ознаки об'єкта: дискримінація за політичними поглядами, дискримінація за віросповіданням, тощо; 3) дискримінація залежно від стадії трудових правовідносин: дискримінація під час найму, дискримінація під час звільнення, тощо, 4) дискримінація за наслідками: позитивна та негативна дискримінація, 5) дискримінація залежно від закріплення заборони такої дискримінації у законодавстві: жорстка та м'яка дискримінація.

3) Мобінг займає особливе місце у площині порушень прав працівників, оскільки, з одного боку, це явище є самостійним, водночас з іншого боку, воно тісно взаємопов'язане із поняттям дискримінації. При цьому недопущення дискримінації у трудових відносинах має виключати в себе як мобінг, так дискримінацію загалом, оскільки ці поняття тісно пов'язані, а захист від цих явищ має бути універсальним та однаковим для усіх осіб незалежно від того, яке саме явище призвело до порушення права працівника: мобінг, чи дискримінація.

4) Основні положення законодавства України щодо захисту прав працівників від дискримінації наявні у предметних нормативних актах. Так, КЗПП перелічує чимало гарантій учасників, і певні гарантії деталізуються в спеціальних ЗУ, як наприклад у ЗУ «Про рекламу» у контексті вакансій.

5) З метою покращення протидії дискримінації на робочому місці, Україні слід ратифікувати Додатковий протокол до Європейської соціальної

хартії, аби українські працівники мали можливість використовувати процедуру колективного оскарження. Важливим шляхом удосконалення законодавства про протидію дискримінації на робочому місці є імплементація положень директив ЄС як інструментів регулювання протидії дискримінації на робочому місці з метою подальшої гармонізації трудового права України з правом ЄС.

6) Судова практика у спорах про дискримінацію на робочому місці є складною та непослідовною, що негативно впливає на ефективність захисту працівників саме через розподіл тягаря доказування у спорах про дискримінацію. У зв'язку з цим, ч. 2 ст. 81 ЦПК України потрібно викласти в наступній редакції: «У справах про дискримінацію тягар доведення покладається на відповідача. Позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують наявність ознак дискримінації, а відповідач зобов'язаний довести відсутність у його дії дискримінації».

7) У цілому законодавство України щодо протидії дискримінації на робочому місці відповідає *acquis* ЄС. Така ситуація також обумовлена тим, що в останні роки було внесено Україною чимало змін до КЗПП, що потрібно продовжувати. Досвід окремих держав-членів ЄС демонструє сучасний та ефективний захист працівників від дискримінації, тому такі найкращі практики необхідно імплементувати в законодавство України.

8) Відповідаючи дослідницьке запитання, можна зробити висновок, що наразі протидія дискримінації на робочому місці не є достатньо ефективною, зокрема через фактичне покладення тягаря доказування на працівника у більшості випадків відповідно до дослідженої судової практики в Україні. Ускладненість судового захисту працівників від дискримінації з боку роботодавців не спонукає їх дотримуватися принципу недискримінації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 5 нюансів дистанційної (надомної) роботи. Державний центр зайнятості. 14 січня 2021 року. URL: <https://old.dcz.gov.ua/novyna/5-nyuansiv-dystanciuynoyi-nadomnoyi-roboty> (дата звернення: 09.05.2024);
2. Andrejeva v. Latvia. No. 55707/00. 18 February 2009. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-91388%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-91388%22]}) (дата звернення: 09.05.2024);
3. Beale, A. Proving discrimination: the sift of the burden of proof and access to evidence. *Editado por Academy of European Law*. Cloisters. 2018. URL: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/118DV18_Beale_Paper_EN.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
4. Bell M. Combating Discrimination through Collective Complaints under the European Social Charter. *European Anti Discrimination Law Review*. 2006. Issue No. 3. P. 13-19. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1682&langId=en> (дата звернення: 09.05.2024);
5. Bell M. Combating racism through European laws: a comparison of the Racial Equality Directive and Protocol 12: edited by Chopin I. and Niessen J. Commission for Racial Equality. Migration Policy Group. Brussels/London. March 2002. P. 7–34. URL: https://www.migpolgroup.com/_old/wp-content/uploads/2016/10/81.CombatingRacialandEthnicDiscrimination-TakingtheEuropeanLegislativeAgendaFurther_03.02.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
6. Bell, M. Combating Racial Discrimination Through the European Employment Strategy. Combating racial and ethnic discrimination: taking the European legislative agenda further: edited by Chopin I. and Niessen J. Commission for Racial Equality. Migration Policy Group. Brussels/London. March 2002. P. 7 –

34. URL: https://www.migpolgroup.com/_old/wp-content/uploads/2016/10/81.CombatingRacialandEthnicDiscrimination-TakingtheEuropeanLegislativeAgendaFurther_03.02.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

7. Bell M. EU anti-racism policy: The leader of the pack? *Equality law in an enlarged Europe*: in H Meenan (ed). Cambridge: Cambridge University Press. 2007. P. 1-19. URL: https://www.researchgate.net/publication/287241754_EU_anti-racism_policy_The_leader_of_the_pack (дата звернення: 09.05.2024);

8. Bell M., Waddington L. Similar, Yet Different: The Work-life Balance Directive and the Expanding Frontiers of EU Non-Discrimination Law. *Common Market Law Review*. 2021. Vol. 58(5). P. 1401-1432. URL: https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/74758948/Waddington_2021_SIMILAR_YET_DIFFERENT.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

9. Besson S. Gender Discrimination under EU and ECHR Law: Never Shall the Twain Meet? *Human Rights Law Review*. 2008. Vol. 8 (4). P. 647–682. URL: <https://folia.unifr.ch/unifr/documents/302251> (дата звернення: 09.05.2024);

10. Bozonnet C. Non-white recent graduates in France face hiring discrimination. *Le Monde*. 2 October 2023. URL: https://www.lemonde.fr/en/france/article/2023/10/02/non-white-recent-graduates-in-france-face-hiring-discrimination_6142441_7.html (дата звернення: 09.05.2024);

11. Browne M. N., Smith M.A. Mobbing in the Workplace and Individualism: Antibullying Legislation in the United States, Europe and Canada. *Economics Faculty Publications*. 2008. P. 131-159. URL: https://scholarworks.bgsu.edu/econ_pub/5 (дата звернення: 09.05.2024);

12. Cavico, F. J., Mujtaba, B. G. & Samuel, M. Code words and covert employment discrimination: Legal analysis and consequences for management. *International Journal of Organizational Leadership*. 2016. Vol. 5(2016). P: 231-253. URL: https://ijol.cikd.ca/article_60365_c5cadecf093531c1516e3c8750b9d250.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

13. CCPR General Comment No. 18: Non-discrimination. UN Human Rights Committee (HRC). 10 November 1989. URL: <https://www.refworld.org/docid/453883fa8.html> (дата звернення: 09.05.2024);
14. Charter of Fundamental Rights of the European Union. OJ C 326, 26.10.2012. P. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (дата звернення: 09.05.2024);
15. Charter of the United Nations. United Nations. 24 October 1945. 1 UNTS XVI. URL: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3930.html> (дата звернення: 09.05.2024);
16. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. Part two: non-discrimination and citizenship of the Union - Article 19 (ex Article 13 TEC). OJ 115, 09.05.2008. P. 0056 – 0056. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A12008E019> (дата звернення: 09.05.2024);
17. Council of Europe. Social rights Monitoring. Country profiles. URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/country-profiles> (дата звернення: 09.05.2024);
18. Council of Europe. Social rights Monitoring. Country profiles: Ukraine URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/ukraine> (дата звернення: 09.05.2024);
19. Council of Europe. Social rights. Monitoring Stats-acceptance URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/stats-acceptance> (дата звернення: 14.04.2024);
20. Covid-19 vaccines: ethical, legal and practical considerations: Resolution 2361 (2021) of Parliamentary Assembly of the Council of Europe. URL: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=29004> (дата звернення: 09.05.2024);
21. Croatia. CMS expert guide on discrimination in the workplace in Croatia. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-discrimination-in-the-workplace/croatia> (дата звернення: 09.05.2024);

22. Czech Republic. CMS expert guide on discrimination in the workplace in Czech Republic. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-discrimination-in-the-workplace/czech-republic> (дата звернення: 09.05.2024);

23. De Schutter, O. The prohibition of discrimination under European human rights law – Relevance for EU racial and employment equality directives. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.3. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. 58 pp. URL: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20prohibition%20of%20Discrimination%20under%20Human%20Rights%20Law.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

24. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. OJ L 188, 12.7.2019, p. 79–9. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> (дата звернення: 09.05.2024);

25. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures (Text with EEA relevance). OJ L 315, 7.12.2022, p. 44–59. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj> (дата звернення: 09.05.2024);

26. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). OJ L 132, 17.5.2023, p. 21–44. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj> (дата звернення: 09.05.2024);

27. Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. OJ L 180/22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML> (дата звернення: 09.05.2024);

28. Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJ L 303/16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (дата звернення: 09.05.2024);

29. 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). OJ L 204/23. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> (дата звернення: 09.05.2024);

30. Equal Pay Act 1970. UK Public General Acts. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1970/41/enacted> (дата звернення: 09.05.2024);

31. Equality Law in Practice Working Group. Exploring Positive Action as a Means to Fight Structural Discrimination in Europe: an Equinet Report. Equinet. European Network of Equality Bodies 2021. Brussels, Belgium. URL: <https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/04/Exploring-positive-action-as-a-means-to-fight-structural-discrimination-in-Europe.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

32. European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. European employment strategy - Employment guidelines URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=3427> (дата звернення: 09.05.2024);

33. European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1138> (дата звернення: 09.05.2024);

34. European Committee of Social Rights. Conclusions 2020. Austria. 43 p. URL: <https://rm.coe.int/rapport-aut-en/1680a1c0b0> (дата звернення: 09.05.2024);

35. European Committee of Social Rights. Conclusions 2020. Poland. 29 p. URL: <https://rm.coe.int/rapport-pol-en/1680a1c7e0> (дата звернення: 09.05.2024);

36. European Committee of Social Rights. Conclusions 2021. Ukraine. 46 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2021-ukraine-en/1680a5da23> (дата звернення: 09.05.2024);
37. European Committee of Social Rights. Conclusions 2022. Belgium. 53 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-belgium-e/1680aa9865> (дата звернення: 09.05.2024);
38. European Committee of Social Rights. Conclusions 2022. Bosnia and Herzegovina. 51 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-bosnia-and-herzegovina-e/1680aa9866> (дата звернення: 09.05.2024);
39. European Committee of Social Rights. Conclusions 2022. Estonia. 41 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-estonia-e/1680aa9867> (дата звернення: 09.05.2024);
40. European Committee of Social Rights. Conclusions 2022. Finland. 45 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-finland-e/1680aa9868> (дата звернення: 09.05.2024);
41. European Committee of Social Rights. Conclusions 2022. Hungary. 28 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-hungary-e/1680aa986b> (дата звернення: 09.05.2024);
42. European Committee of Social Rights. Conclusions 2022. Türkiye. 37 p. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-turkiye-e/1680aa9875> (дата звернення: 09.05.2024);
43. European Committee of Social Rights. Press briefing elements. Conclusions 2020. Document prepared by the Secretariat. 15 p. URL: <https://rm.coe.int/esc-press-briefing-conclusions-2020-final-en/1680a1dff8> (дата звернення: 09.05.2024);
44. European Committee of Social Rights. Social Rights Monitoring 2022: Labour Rights. 2022 Conclusions of the European Committee of Social Rights. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2022-highlights-eng-final/1680aaa1b7> (дата звернення: 09.05.2024);

45. France. CMS expert guide on discrimination in the workplace in France. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-discrimination-in-the-workplace/france> (дата звернення: 09.05.2024);
46. Furxhi G., Stillo S., Zake E. Job Discrimination and Ethics in the Workplace. European Journal of Multidisciplinary Studies. 2016. Vol.1. No. 2. P. 138 – 145. URL: https://revistia.com/files/articles/ejms_v1_i2_16/Gentisa.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
47. Ganty S., Sanchez J. C. B. Expanding the list of protected grounds within anti-discrimination law in the EU: an Equinet Report. Equinet. European Network of Equality Bodies 2021. Brussels, Belgium. URL: https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2022/03/Expanding-the-List-of-Grounds-in-Non-discrimination-Law_Equinet-Report.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
48. General Act on Equal Treatment of 14 August 2006. Federal Law Gazette I p. 1897. Last amended by Article 8 of the SEPA Accompanying Act of 3 April 2013. Federal Law Gazette I p. 610. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html (дата звернення: 09.05.2024);
49. Gerards, J. Report prepared for the Commission to Propose a Comprehensive Anti-Discrimination Legislation in Norway. University of Leiden, the Netherlands. 11 December 2008. URL: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2009-14/id566624/?ch=9> (дата звернення: 09.05.2024);
50. Germany. Report of the Working Group on the Universal Periodic Review. A/HRC/39/9/Add.1. Human Rights Council, thirty-ninth session, 10–28 September 2018. 11 September 2018. URL: https://www.upr-info.org/sites/default/files/documents/2019-02/a_hrc_39_9_add.1_e.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
51. Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention - Prohibition of Discrimination. 31 August 2022. Council of Europe: European Court of Human Rights. URL:

https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG.pdf

(дата звернення: 09.05.2024);

52. Gyulavári, T. Recent CJEU case law on ‘reasonable accommodation’ at work: towards the recognition of a new discrimination form. *Journal of the Academy of European Law*. ERA Forum. Vol. 24. Issue 3. 2023. P. 361–377. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12027-023-00772-7> (дата звернення: 09.05.2024);

53. Handbook on European non-discrimination law 2018 edition. European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2018. ISBN 978-92-871-9851-8. 295 pp. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_ENG.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

54. Havelková, B. Resistance to Anti-Discrimination Law in Central and Eastern Europe—a Post-Communist Legacy? *German Law Journal*. Vol. 17. No. 04. 2016. P. 627-656. URL: https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:a8258152-9135-4ac4-b69f-7fc80ff263cd/download_file?file_format=application%2Fpdf&safe_filename=Barbara%2BHavelkova%2C%2BResistance%2Bto%2Banti-discrimination%2Blaw%2Bin%2BCentral%2Band%2BEastern%2BEurope.pdf&type_of_work=Journal+article (дата звернення: 09.05.2024);

55. Hoppen and Trade Union of Ab Amber Grid Employees v. Lithuania. No. 976/20. 17 January 2023. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-222320%22%5D%7D> (дата звернення: 09.05.2024);

56. Howard, E. EU anti-discrimination law: Has the CJEU stopped moving forward? *International Journal of Discrimination and the Law*. Vol. 18. No. 2-3. 2018. P. 60-81. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1358229118788454> (дата звернення: 09.05.2024);

57. Howard, E. Race and Racism – Why does European Law have Difficulties with Definitions? *International Journal of Comparative Labour Law and*

Industrial Relations. Vol. 24/1. 2008. P. 5-29. URL: <https://kluwerlawonline.com.ezp.ukma.edu.ua:8043/api/Product/CitationPDFURL?file=Journals\IJCL\IJCL2008002.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

58. IREX & Veteran Hub. ПРАКТИКА: Гайд для HR, як стати дружньою до ветеранів компанією. URL: <https://drive.google.com/file/d/1EOTa4vuDBzQBLbpG78Xvqu6x2Voa3eXu/view> (дата звернення: 09.05.2024);

59. Italy. Anti-Discrimination Laws. 2023 L&E Global. URL: <https://leglobal.law/countries/italy/employment-law/employment-law-overview-italy/04-anti-discrimination-laws/> (дата звернення: 09.05.2024);

60. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 3 September 2008. Joined Cases C-402/05 P and C-415/05 P. Yassin Abdullah Kadi and Al Barakaat International Foundation v Council of the European Union and Commission of the European Communities. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0402> (дата звернення: 09.05.2024);

61. Khanna V. Equality as Integral: Reframing Article 14 ECHR, *Völkerrechtsblog*. 08 November 2023. URL: <https://voelkerrechtsblog.org/equality-as-integral/> (дата звернення: 09.05.2024);

62. L&E Global. 04. Anti-Discrimination Laws. France. URL: https://leglobal.law/countries/france/employment-law/employment-law-overview-france/04-anti-discrimination-laws/#kb_content_wrapper (дата звернення: 09.05.2024);

63. Legal issues surrounding compulsory Covid-19 vaccination. EPRS | European Parliamentary Research Service. 2022. 15 p. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729309/EPRS_BRI\(2022\)729309_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/729309/EPRS_BRI(2022)729309_EN.pdf) (дата звернення: 09.05.2024);

64. McDougall G. The International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination. United Nations Audiovisual Library of International Law. United Nations, 2021. 9 p. URL: https://legal.un.org/avl/pdf/ha/cerd/cerd_e.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

65. Merriam-Webster Dictionary. Discriminate, Verb. 2023 Merriam-Webster, Incorporated. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/discriminate> (дата звернення: 09.05.2024);
66. Müller, R., Otto B. Gender balance quotas: The key to gender equality? International Bar Association. 21 April 2023. URL: <https://www.ibanet.org/gender-balance-quotas-key-gender-equality> (дата звернення: 09.05.2024);
67. Naidin v. Romania. No. 38162/07. 21 October 2014. Press release issued by the Registrar of the Court. ECHR 305 (2014). 3 p. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press#%7B%22itemid%22:%5B%22003-4910840-6007274%22%7D> (дата звернення: 09.05.2024);
68. Napotnik v. Romania. No. 33139/13, 20 October 2020. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%5D,%22itemid%22:%5B%22001-205222%22%7D> (дата звернення: 09.05.2024);
69. Nolan A. A Brief Overview of the European Social Charter System. Working Paper, March 2020. 6 pp. URL: https://www.housingrightswatch.org/sites/default/files/Nolan_A%20Brief%20Overview%20of%20the%20European%20Social%20Charter%20System.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
70. Numhauser-Henning, A. Ageism, age discrimination and employment law in the EU. In I. Doron, & N. Georganzi (Eds.), Ageing, Ageism and the Law: European Perspectives on the Rights of Older Persons. Pre-print. 2018. 26 pp. Edward Elgar Publishing. URL: https://lucris.lub.lu.se/ws/files/52774315/Numhauser_Henning_Ageism_Age_Discrimination_Ageism_and_Employment_Law_in_the_EU.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
71. Numhauser-Henning, A. The EU ban on age-discrimination and older workers: Potentials and pitfalls. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 29. No. 4. 2013. P. 391-414. <https://kluwerlawonline.com.ezp.ukma.edu.ua:8043/api/Product/CitationPDFURL?file=Journals\IJCL\IJCL2013025.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

72. O'Cinneide, C. The European Social Charter and the UK: Why it Matters. *King's Law Journal*. Vol. 29. No. 2. 2018. *Final draft*. 18 p. URL: <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10054440/> (дата звернення: 09.05.2024);

73. Petrean, Adrian Cornel. Consequences of Discrimination at the Workplace. *Acta Universitatis Danubius. Administratio*. 2019. Vol. 10. No. 1/2018. P. 122 - 129. URL: <https://journals.univ-danubius.ro/index.php/administratio/article/view/5949/4929> (дата звернення: 09.05.2024);

74. Primacy of EU law (precedence, supremacy). Summaries of EU legislation. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/primacy-of-eu-law-precedence-supremacy.html> (дата: 14.04.2024 звернення);

75. Reuters. Over 40% of Italy's LGBT+ workers say careers hit by discrimination. Reporting by Antonella Cinelli, editing by Gavin Jones and Sharon Singleton. 15 May 2023. URL: <https://www.reuters.com/world/europe/over-40-italys-lgbt-workers-say-careers-hit-by-discrimination-2023-05-15/> (дата звернення: 09.05.2024);

76. Selmi M. The Evolution of Employment Discrimination Law: Changed Doctrine for Changed Social Conditions. *Wisconsin Law Review*. 2014. Vol. 2014. Issue 5. P. 937-1000. URL: <https://wlr.law.wisc.edu/wp-content/uploads/sites/1263/2015/02/2-Selmi-Final-Online.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

77. Shelton D. Prohibited Discrimination in International Law. The diversity of international law: essays in honour of professor Kalliopi K. Koufa. Edited by Aristotle Constantinides, Nikos Zaikos. 2009. P. 261 - 292. URL: https://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1236&context=faculty_publications (дата звернення: 09.05.2024);

78. Sidabras and Džiautas v. Lithuania. No. 55480/00 and 59330/00. 27 July 2004 (27 October 2004 final). URL:

<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-61942%22%5D%7D> (дата звернення: 09.05.2024);

79. Sims, C. S., Dalal, R. S. Defining generalized workplace discrimination. Poster presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology (San Francisco, CA, USA). 2008. P. 1 - 25. URL: https://www.researchgate.net/publication/225605677_Defining_Generalized_Workplace_Discrimination (дата звернення: 09.05.2024);

80. Slovenia. CMS expert guide on discrimination in the workplace in Slovenia. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-discrimination-in-the-workplace/slovenia> (дата звернення: 09.05.2024);

81. Stypinska J, Turek K. Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *European Journal of Ageing*. 2017. Vol. 14(1). P: 49-61. URL: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5550623/pdf/10433_2016_Article_407.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

82. Sweden. Anti-Discrimination Laws. 2023 L&E Global. URL: <https://leglobal.law/countries/sweden/employment-law/employment-law-overview-sweden/04-anti-discrimination-laws/> (дата звернення: 09.05.2024);

83. Teklè, T. An Analysis of the Contribution of the ILO's International Labour Standards System to the European Court of Human Rights's Jurisprudence in the Field of Non-Discrimination. *Robert Schuman Centre for Advanced Studies Research Paper*. European University Institute. 2018. No. RSCAS 2018/50. 18 pp. URL: <https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=999110013020002102085114093077114065028075037051019060102005091028115082006114112101124013053029106045002087124085069022083112007001075005054069119090024021006100031037085049114125089120114124075084001016006069116121010028069084086122081017007082079122&EXT=pdf&INDEX=TRUE> (дата звернення: 09.05.2024);

84. The Polish Labour Code. Consolidated. 1997. ILO. URL: <https://wwwex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/45181/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);
85. Thlimmenos v. Greece. No. 34369/97. 6 April 2000. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-58561%22%5D%7D> (дата звернення: 09.05.2024);
86. Tomei M. Discrimination and equality at work: A review of the concepts. *International Labour Review*. 2003. Vol. 142. No. 4. P. 401 – 416. URL: <https://www.fondazioneforensebolognese.it/uploads/files/03%20-%201%20ottobre%20ROSAS%20articolo%20TOMEI.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);
87. Treaty establishing the European Community (Nice consolidated version). OJ C 325, 24.12.2002, p. 96–96. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12002E141> (дата звернення: 09.05.2024);
88. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. INSIGHT REPORT. June 2023. 381 p. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
89. Zamfir, P. B. Discrimination In Labor Relations From Ethical And Legal Perspective. *Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Economy Series*. 2019. Issue 6/2019. P. 147-152. URL: https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2019-06/20_Zamfir.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
90. Андрієнко І.С. Міжнародні стандарти соціального забезпечення: окремі аспекти. *Південноукраїнський Правничий Часопис*. 2022. Вип. 4, т. 1. С. 142-147. URL: http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2022/4/part_1/23.pdf (дата звернення: 09.05.2024);
91. Андрійів В. В., Закржевська Г.К. Особливості працевлаштування осіб з інвалідністю. *Science and technology: problems, prospects and innovations: proceedings of the 8th International scientific and practical conference (Osaka, 11-13*

May 2023). Osaka: CPN Publishing Group, 2023. Pp. 504 – 509. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/05/SCIENCE-AND-TECHNOLOGY-PROBLEMS-PROSPECTS-AND-INNOVATIONS-11-13.05.23.pdf#page=504> (дата звернення: 09.05.2024);

92. Базиленко А., Таланчук І., Давиденко Г. та ін. Працевлаштування людей з інвалідністю: кращі практики: метод. посіб. Університет «Україна». Київ, 2022. 198 с. URL: https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/Inkljuzivne_osvitn_ser_edovische/pracevlashtuvannja_ludej_z_invalidnistu_kraschi_praktiki.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

93. Баконіна О. Оприлюднено для обговорення проєкт Трудового кодексу України. 17.01.2024 р. Інформаційне агенство «ЛІГА:ЗАКОН». URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/224977_oprilyudneno-dlya-obgovorennja-prokt-trudovogo-kodeksu-ukrani (дата звернення: 09.05.2024);

94. Богданенко А. І. Європейська соціальна хартія: адаптація до нового трудового законодавства України. *Публічне адміністрування та національна безпека*: електрон. наук. вид. 2019. Вип. 3(5). С. 12 – 17. URL: [http://library.iapm.edu.ua/Naukovi_vydannja/Nac_bezpeka/Nac_bezpeka_3\(5\)_2019.pdf#page=13](http://library.iapm.edu.ua/Naukovi_vydannja/Nac_bezpeka/Nac_bezpeka_3(5)_2019.pdf#page=13) (дата звернення: 09.05.2024);

95. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №7/2016. С. 55-59. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/07/10.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

96. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 73: частина 1. С. 151-156. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/268558> (дата звернення: 09.05.2024);

97. Вишнівська-Казальс Д. Посібник з підготовки національних звітів щодо прийнятих положень Європейської соціальної хартії за процедурою звітування про її виконання – Частина 1. Рада Європи, 2020. URL:

<https://rm.coe.int/manualukr-preparation-of-nat-reports-social-charter-part-1/1680a209a8> (дата звернення: 09.05.2024);

98. Вишновецька С. В. Переведення на дистанційну роботу як спосіб протидії дискримінації в трудовому праві. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної наук.-практ. конф. присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (Харків, 2 квітня 2021 р.).* Харків, 2021. С. 12-14. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dcdb9aaa-b9e8-4341-9562-e8371b47c2c5/content#page=12> (дата звернення: 09.05.2024);

99. Герилів Д.Ю., Адам В.М. Дискримінація праці: теоретико-прикладні аспекти. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* 2016. №4. С. 103-111. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1654/1/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BC.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

100. Дейнека В. С. Єдність і диференціація в питаннях дискримінації у сфері праці. *Juris europensis scientia.* 2021. № 2. С. 57–60. URL: http://www.jes.nuoua.od.ua/archive/2_2021/15.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

101. Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.06.2023 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

102. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного. Міжнародний документ від 09.11.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_807#Text (дата звернення: 09.05.2024);

103. Дячкіна А. Гранти для ветеранів: хто та як може отримати кошти на розвиток бізнесу. *Економічна правда.* 30 листопада 2023 р. URL:

<https://www.epravda.com.ua/publications/2023/11/30/707098> (дата звернення: 09.05.2024);

104. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. Міжнародний документ від 24.11.1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_307#Text (дата звернення: 09.05.2024);

105. Європейська соціальна хартія (переглянута). Міжнародний документ від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 09.05.2024);

106. Європейська хартія регіональних мов або мов меншин. Міжнародний документ від 05.11.1992 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_014#Text (дата звернення: 09.05.2024);

107. Жигалкін І. П. Принцип заборони дискримінації у сфері праці. *Трудове законодавство: шляхи реформування* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 12 квіт. 2013 р.) [за заг. ред. К. Ю. Мельника]: Х.: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2013. С. 57—61. URL: https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/555/Trudove%20zakonodavstvo_shliakhy%20reformuvannia_materialy%20konferentsii_2013.pdf?sequence=1#page=57 (дата звернення: 09.05.2024);

108. За реагування Уповноваженого вжили заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою віку та забезпечили дотримання вимог до реклами про вакансії (прийом на роботу). 22 вересня 2023 р. Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини 2013-2024. URL: https://www.ombudsman.gov.ua/news_details/za-reaguvannya-upovnovazhenogo-vzhili-zahodiv-shchodo-usunennya-proyaviv-diskriminaciyi-za-oznakoyu-viku-ta-zabezpechili-dotrimannya-vimog-do-reklami-pro-vakansiyi-prijom-na-robotu (дата звернення: 09.05.2024);

109. Загальна декларація прав людини. Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 09.05.2024);

110. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.;

111. Заєць С., Мартиновський Р. Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації. Страсбург: Рада Європи, 2015. 72 с. URL: <https://rm.coe.int/16803034ea> (дата звернення: 09.05.2024);

112. Законопроект 5344 створює нові можливості для працевлаштування людей з інвалідністю. Жолнович. О. Міністерство соціальної політики України. 16 лютого 2023 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/oksana-zholnovych-zakonoproekt-5344-stvoriuie-novi-mozhlyvosti-dlia-pratsevlashtuvannia-liudei-z-invalidnistiu> (дата звернення: 09.05.2024);

113. Захист прав внутрішньо переміщених осіб: аналіз та рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правової бази. Громадський холдинг «ГРУПА ВПЛИВУ», Донбас СОС. Проект Зміцнення потенціалу Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Київ, 2018. 85 с. URL: https://www.vplyv.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/Group-of-Influence_analyses.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

114. Звіт за результатами моніторингу судової практики у справах мобінгу. Аналітичний центр Асоціації жінок-юристок України «ЮрФем». 24 с. URL: https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2021/04/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82_%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B3-%D0%AE%D0%A0%D0%A4%D0%95%D0%9C_link.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

115. Картка законопроекту. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність. Головне юридичне управління. Апарат Верховної Ради України. Зауваження до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та

зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=5371&conv=9> (дата звернення: 09.05.2024);

116. Картка законопроекту. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/26026> (дата звернення: 09.05.2024);

117. Картка законопроекту. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність. Народні депутати України. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=5371&conv=9> (дата звернення: 09.05.2024);

118. Кисельова О. І. Заборона дискримінації у сфері праці та занять в актах МОП. *Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 19–20 травня 2022 р.) [редкол.: Куліш А. М., Миргород-Карпова В. В., Стеблянюк А. В. та ін.]: С.: Сумський державний університет, 2022. С. 218-221. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/88087> (дата звернення: 09.05.2024);

119. Кметик Х.В., Шиян Ю.В. Правове регулювання трудових відносин з працівниками, мобілізованими до ЗСУ. *Наукові праці Національного авіаційного університету*. Серія: Юридичний вісник. 2023. №2 (67). С. 156 – 162. URL: https://www.researchgate.net/profile/Tetiana-Obikhod/publication/373736036_Istoria_rozvitku_pravovih_form_zabezpecenna_rezimu_kosmicnoi_dialnosti/links/64f9ea934c72a2514e5ba1a8/Istoria-rozvitku-

pravovih-form-zabezpecenna-rezimu-kosmicnoi-dialnosti.pdf#page=156 (дата звернення: 09.05.2024);

120. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

121. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 №8073. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. Дод. до № 51. Ст. 1122. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

122. Коляда Т. А. Антидискримінаційна доктрина у трудовому праві. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) [за заг. ред. К.Ю. Мельника]: Х.: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. С. 101-103. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/78.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

123. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Міжнародний документ від 18.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 09.05.2024);

124. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111. Міжнародна організація праці. Міжнародний документ від 25.06.1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 09.05.2024);

125. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). Міжнародний документ від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 09.05.2024);

126. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100. Міжнародна організація праці. Міжнародний документ від 29.06.1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_002 (дата звернення: 09.05.2024);

127. Конощук Я. У Раді хочуть штрафувати за сексуальні домагання, які не спричинили тілесних ушкоджень. *Судово-юридична газета*. 2 січня 2023 р.

URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/258234-v-rade-khotyat-shtrafovati-za-seksualnye-domogatelstva-kotorye-ne-nanesli-telesnykh-povrezhdeniy> (дата звернення: 09.05.2024);

128. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

129. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 №2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст. 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

130. Кудінська І., Сандул Г. Законопроект про посилення прав працівників: плюси, мінуси, підводні камені. Ресурсний центр ГУРТ. 23.03.2021. URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/67604/> (дата звернення: 09.05.2024);

131. Кузенкова Є. Перші результати проєкту «Назустріч»: 60% компаній мають вакансії, у яких надають перевагу ветеранам. Work.ua. Сайт пошуку роботи №1 в Україні. 22 лютого 2024 р. URL: <https://www.work.ua/articles/hiring-veterans/3242/> (дата звернення: 09.05.2024);

132. Кузенкова Є. Хто такий координатор із підтримки ветеранів і військовослужбовців: як опанувати нову професію та чи потрібна ця посада вашій компанії. Work.ua. Сайт пошуку роботи №1 в Україні. 4 квітня 2024 р. URL: <https://www.work.ua/articles/hiring-veterans/3266/> (дата звернення: 09.05.2024);

133. Кучко А. В. Дискримінація у сфері праці: проблема визначення поняття. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 2 (40). С. 148-158. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/download/291/273> (дата звернення: 09.05.2024);

134. Кучко А. В. Сексуальні домагання як форма гендерної дискримінації у сфері праці. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування

Дня науки (Харків, 5 трав. 2020 р.). МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2020. С. 170-175. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/15_05_2020/pdf/45.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

135. Лагутіна І. В. Тягар доказування вини як ключове питання в справах про дискримінацію у сфері праці. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки.* 2015. № 3. С. 98-105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_Jur_2015_3_17 (дата звернення: 09.05.2024);

136. Лагутіна І. В. Заборона дискримінації у сфері праці як принцип трудового права. *Актуальні проблеми держави і права.* 2010. Вип. 52. С. 46-52. URL: <http://www.apdp.in.ua/v52/09.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

137. Лагутіна І. В. Сприяння рівності у сфері праці - шлях до усунення дискримінації // *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) [за заг. ред. К.Ю. Мельника]: Х.: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. С. 107-109. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/78.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

138. Лопушинський І. П. Мобінг (цькування) в управління персоналом: механізми правового врегулювання в Україні та світі. *Вісник Національного університету цивільного захисту України.* 2021. № 1 (14). С. 102-116. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/13269/1/LopushynskyiKovnir.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

139. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. Міжнародний документ від 14.03.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення: 09.05.2024);

140. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 09.05.2024);

141. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 09.05.2024);

142. Міщук Г. Ю., Юрчик Г. М. Проблеми реалізації соціальної політики у забезпеченні зайнятості осіб з інвалідністю в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. №1: С. 71–77. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/01/16.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

143. Мороз Ю. К. Принцип недискримінації: поняття та співвідношення з принципом рівності. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2015. Т. 168. С. 39-42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2015_168_11 (дата звернення: 09.05.2024);

144. Онишко, О. Б. Захист соціальних прав громадян у рішеннях Європейського суду з прав людини. Конституційні права і свободи людини та громадянина в умовах війни та післявоєнний період: матеріали наукового семінару (Львів, 23 червня 2023 р.). Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. С. 139 – 143. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5858/1/23_06_2023.pdf#page=139 (дата звернення: 09.05.2024);

145. Петросян К. Є. Європейська соціальна хартія як базовий документ у сфері них прав: дотримання норм і стандартів. *Соціальне право*. Вип. 4. 2022. С. 112-118. URL: <https://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/1066/653> (дата звернення: 09.05.2024);

146. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2022. Вип. 56. С. 60-63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2022_56_15 (дата звернення: 09.05.2024);

147. Постанова Апеляційного суду Київської області від 17 липня 2018 р., судова справа №363/372/17. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/75407237> (дата звернення: 09.05.2024);

148. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 01 квітня 2020 р., судова справа №804/2823/16. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/89082843> (дата звернення: 09.05.2024);

149. Постанова Великої Палати Верховного суду від 14 грудня 2022 р., судова справа №201/909/20. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/108226056> (дата звернення: 09.05.2024);

150. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 14 грудня 2022 р., судова справа №130/3548/21. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/109075195> (дата звернення: 09.05.2024);

151. Постанова Великої Палати Верховного суду від 8 листопада 2019 р., судова справа №667/1/16. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/85680625> (дата звернення: 09.05.2024);

152. Постанова Верховного суду від 19 травня 2020 р., судова справа №607/16424/18. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/89345578> (дата звернення: 09.05.2024);

153. Постанова Верховного суду від 27 березня 2019 р., судова справа №349/81/18. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/80950615> (дата звернення: 09.05.2024);

154. Постанова Вінницького апеляційного суду від 2 червня 2022 р., судова справа №130/3509/21. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/104655978> (дата звернення: 09.05.2024);

155. Постанова Волинського апеляційного суду від 17 травня 2022 р., судова справа №166/2/22. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/104333376> (дата звернення: 09.05.2024);

156. Постанова Житомирського апеляційного суду від 17 серпня 2022 р., судова справа №274/1331/21. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/105940906> (дата звернення: 09.05.2024);

157. Постанова Закарпатського апеляційного суду від 13 листопада 2018 р. Справа №297/377/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78043906> (дата звернення: 09.05.2024);

158. Постанова Закарпатського апеляційного суду від 19 жовтня 2020 р., судова справа №297/377/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93201897> (дата звернення: 09.05.2024);

159. Постанова Івано-Франківського апеляційного суду від 02 березня 2023 р., судова справа №343/1676/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109415221> (дата звернення: 09.05.2024);

160. Постанова КАС ВС від 15 червня 2022 р., судова справа №520/2875/2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104778743> (дата звернення: 09.05.2024);

161. Постанова КАС ВС від 19 лютого 2020 р., судова справа №520/3907/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87711983> (дата звернення: 09.05.2024);

162. Постанова КАС ВС від 21 травня 2020 р., судова справа №520/3919/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89396077> (дата звернення: 09.05.2024);

163. Постанова КАС ВС від 22 жовтня 2020 р., судова справа №1.380.2019.003187. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92362392> (дата звернення: 09.05.2024);

164. Постанова КЦС ВС від 27 серпня 2019 р., судова справа №297/377/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86139328> (дата звернення: 09.05.2024);

165. Постанова КЦС ВС від 7 грудня 2022 р., судова справа №297/377/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107878143> (дата звернення: 09.05.2024);

166. Постанова Львівського апеляційного суду від 15 червня 2022 р., судова справа №944/6851/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105020150> (дата звернення: 09.05.2024);

167. Постанова Одеського апеляційного суду від 15 листопада 2022 р.,
судова справа №947/32268/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107739532> (дата звернення: 09.05.2024);
168. Постанова Тернопільського апеляційного суду від 23 червня 2022 р.,
судова справа №607/2539/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104947981> (дата звернення: 09.05.2024);
169. Постанова Харківського апеляційного суду від 13 лютого 2024 р.,
судова справа №638/17/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117004381>
(дата звернення: 09.05.2024);
170. Постанова Черкаського апеляційного суду від 18 липня 2023 р.,
судова справа №708/53/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112321073>
(дата звернення: 09.05.2024);
171. Постанова Чернігівського апеляційного суду від 28 листопада 2022 р.,
судова справа №732/1333/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107894346> (дата звернення: 09.05.2024);
172. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 №2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 09.05.2024);
173. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n7> (дата звернення: 09.05.2024);
174. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. №52. Ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024);
175. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

176. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 №5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

177. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. Ст. 584. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

178. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331. Дата оновлення: 30.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#n12> (дата звернення: 09.05.2024);

179. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

180. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР (БВР)*. 1991. № 21. Ст. 252. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

181. Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ: Закон України від 12.12.1991 р. № 1972-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 11. Ст. 152. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1972-12#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

182. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. №137-V. *Відомості Верховної Ради України*.

2006. №43. Ст. 418. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

183. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №39. Ст. 181. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

184. Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист: Закон України від 24.03.1998 р. №203/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 40-41. Ст. 249. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

185. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. Ст.99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

186. Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) № 8329 від 02.01.2023. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41104> (дата звернення: 09.05.2024);

187. Проект Трудового кодексу України. Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. URL: <https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/> (дата звернення: 09.05.2024);

188. Протокол №12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Міжнародний документ від 04.11.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_537#Text (дата звернення: 09.05.2024);

189. Рамкова конвенція про захист національних меншин. Міжнародний документ від 01.02.1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_055#Text (дата звернення: 09.05.2024);
190. Рішення Бердичівського міськрайонного суду Житомирської області від 22 вересня 2022 р., судова справа №274/4067/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106441137> (дата звернення: 09.05.2024);
191. Рішення Берегівського районного суду Закарпатської області від 17 серпня 2018 р., судова справа №297/377/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75990548> (дата звернення: 09.05.2024);
192. Рішення Вільнянського районного суду Запорізької області від 8 березня 2024 р., судова справа №317/4101/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117544636> (дата звернення: 09.05.2024);
193. Рішення Вінницького районного суду Вінницької області від 8 лютого 2022 р., судова справа №128/3270/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103084513> (дата звернення: 09.05.2024);
194. Рішення Володимир-Волинського міського суду Волинської області від 13 червня 2023 року, судова справа №154/4194/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111699163> (дата звернення: 09.05.2024);
195. Рішення Гадяцького районного суду Полтавської області від 05 липня 2023 р., судова справа №586/39/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112083532> (дата звернення: 09.05.2024);
196. Рішення Глобинського районного суду Полтавської області від 30 червня 2020 р., судова справа №537/5254/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90097044> (дата звернення: 09.05.2024);
197. Рішення Деснянського районного суду м. Києва від 19 липня 2022 р., судова справа №754/1377/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105426546> (дата звернення: 09.05.2024);
198. Рішення Донецького окружного адміністративного суду від 13 травня 2021 р., судова справа №200/2386/21-а. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96965223> (дата звернення: 09.05.2024);

199. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04 вересня 2019 р., справа № 3-425/2018(6960/18). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

200. Рішення Калуського міськрайонного суду Івано-Франківської області від 07 вересня 2023 р., судова справа №345/2177/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113286442> (дата звернення: 09.05.2024);

201. Рішення Комінтернівського районного суду м. Харкова від 2 липня 2021 р., судова справа №641/815/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98190038> (дата звернення: 09.05.2024);

202. Рішення Корольовського районного суду м. Житомира від 06 листопада 2023 р., судова справа №296/8997/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114849984> (дата звернення: 09.05.2024);

203. Рішення КСУ у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю "Міжнародний фінансово-правовий консалтинг" про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України від 12 січня 2010 року. Справа №1-рп/2010. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-10#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

204. Рішення Ленінського районного суду м. Запоріжжя від 13 листопада 2023 р., судова справа №334/6658/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115080870> (дата звернення: 09.05.2024);

205. Рішення Новомиргородського районного суду Кіровоградської області від 12 липня 2023 р., судова справа №395/772/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112184306> (дата звернення: 09.05.2024);

206. Рішення Оболонського районного суду м. Києва від 20 листопада 2023 р., судова справа №756/9295/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115340976> (дата звернення: 09.05.2024);

207. Рішення Полтавського районного суду Полтавської області від 31 січня 2023 р., судова справа №545/4603/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108727835> (дата звернення: 09.05.2024);
208. Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 01 червня 2023 р., судова справа №522/21870/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111359120> (дата звернення: 09.05.2024);
209. Рішення Рівненського окружного адміністративного суду від 03 жовтня 2023 р., судова справа №460/9071/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114231877> (дата звернення: 09.05.2024);
210. Рішення Старосамбірського районного суду Львівської області від 22 січня 2024 р., судова справа №455/994/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116684802> (дата звернення: 09.05.2024);
211. Рішення Тиврівського районного суду Вінницької області від 13 лютого 2023 р., судова справа №145/71/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109035701> (дата звернення: 09.05.2024);
212. Рішення Центрального районного суду м. Миколаєва від 29 березня 2023 р., судова справа №490/10062/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110169887> (дата звернення: 09.05.2024);
213. Рішення Чигиринського районного суду Черкаської області від 16 травня 2023 р., судова справа №708/53/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110940353#> (дата звернення: 09.05.2024);
214. Сахарук І. С. Теоретико-правові підходи до визначення поняття «дискримінація у сфері праці» // *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 45-54. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sopr_2017_1_7 (дата звернення: 09.05.2024);
215. Сахарук І. С. Реалізація принципу недопущення дискримінації у сфері доступу до праці. *Вісник Запорізького національного університету. Сер. Юридичні науки*. 2011. №1 (2011). С. 77-83. URL: <http://www.law.journalsofznu.zp.ua/archive/visnik-1-2011/13.pdf> (дата звернення: 09.05.2024);

216. Сербина Н. В. Мобінг як форма дискримінації у сфері праці та шляхи його подолання. *Правові новели*. 2023. № 19/2023. С. 44–50. URL: http://legalnovels.in.ua/journal/19_2023/19_2023.pdf (дата звернення: 09.05.2024);

217. Стасів О. Вплив рішень Європейського комітету соціальних прав на зміст норм трудового права. *Вісник Львівського університету. Сер. Юридична*. 2022. Вип. 74. С. 147–155. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/viewFile/11587/11911> (дата звернення: 09.05.2024);

218. Уварова Н. В. Юридична відповідальність роботодавця за прояви дискримінації щодо працівника. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. №4. С. 26-30. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/96> (дата звернення: 09.05.2024);

219. Федерація Професійних Спілок України. Переваги патифікації Додаткового протокоду Європейської соціальної хартії (Переглянутої). 28 березня 2016. URL: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/sotsialnij-zakhist/9865-perevagi-ratifikatsiji-dodatkovogo-protokolu-evropejskoji-sotsialnoji-khartiji-pereglyanutoji> (дата звернення: 09.05.2024);

220. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст.492. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 09.05.2024);

221. Час змін. Центр розвитку. До 500 дол — стипендії на навчання ветеранів у програмі реінтеграції ветеранів IREX. URL: <https://chaszmin.com.ua/do-500-dol-stypendiyi-na-navchannya-veteraniv-u-programi-reintegratsiyi-veteraniv-irex/> (дата звернення: 09.05.2024);

222. Чернявська Л. Сексуальні домагання на робочому місці — що говорить закон. *Повага*. 18 лютого 2018 р. URL: <https://povaha.org.ua/seksualni-domahannya-na-robochomu-mistsi-scho-hovoryt-zakon/> (дата звернення: 09.05.2024);

223. Щорічна доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році: Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/rivni-prava> (дата звернення: 09.05.2024);

224. Янковець І. В. Дискримінація та інституційний механізм її подолання в Україні : дис. ... д-ра філос. Одеса, 2020. 300 с. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/019b3407-ef5b-4b27-8647-4b299984543d> (дата звернення: 09.05.2024).