



## СЕКЦІЯ 11 МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 341.231.14

### РОЗВИТОК ТИПОЛОГІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОМУ ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Галан В.О., к. ю. н.,  
доцент кафедри міжнародного права  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті досліджується становлення й розвиток заборони дискримінації в праві Європейського Союзу, проаналізовано зміст і підхід до визначення форм дискримінації в первинному та вторинному праві Європейського Союзу, практику застосування й тлумачення їх Судом Європейського Союзу.

**Ключові слова:** права людини в праві Європейського Союзу, заборона дискримінації, типи (форми) дискримінації за правом Європейського Союзу, пряма та непряма дискримінація, переслідування, віктимізація.

В статье исследуется становление и развитие запрета дискриминации в праве Европейского Союза, проанализированы содержание и подход к определению форм дискриминации в первичном и вторичном праве Европейского Союза, практика применения и толкования их Судом Европейского Союза.

**Ключевые слова:** права человека в праве Европейского Союза, запрет дискриминации, типы (формы) дискриминации по праву Европейского Союза, прямая и непрямая дискриминация, преследование, виктимизация.

Galan V.O. DEVELOPMENT OF THE TYPOLOGIES OF DISCRIMINATION IN ANTIDISCRIMINATION EUROPEAN UNION LAW

The article examines the formation and development of non-discrimination in the EU law, analyzes the content and approach to determining forms of discrimination in primary and secondary European Union law and practice and interpretation of the Court of Justice.

**Key words:** human rights in EU law, prohibition of discrimination, types (forms) discrimination based on EU law, direct and indirect discrimination, harassment, victimization.

**Постановка проблеми.** Дискримінація не тільки є явищем, яке порушує принцип рівності у правах і/або в доступі до прав, але, по суті, унеможлиблює його. Тож ненадання рівних прав і рівного доступу до прав повністю перекреслює сам механізм реалізації концепції прав (нащо надавати права, якщо немає рівного доступу до них). Тому закономірно, що питання заборони дискримінації є невід'ємною частиною права захисту прав людини, а дослідження різних аспектів дискримінаційного поведіння та нормативної заборони їхніх виявів є основою окремої галузі права – антидискримінаційного права. Право захисту від дискримінації має на меті забезпечення кожному рівних і чесних умов доступу до тих можливостей, що запропоновані суспільством. Таке може бути реалізовано у двох аспектах: по-перше, право на недискримінацію передбачає рівне, однакове ставлення до осіб, котрі перебувають в однакових умовах; по-друге, різне ставлення до осіб, котрі перебувають у різних ситуаціях. Звідси випливають різні форми дискримінації – пряма та непряма, й окремі вияви цих явищ (переслідування, указівки про вчинення дискримінації, віктимізація тощо). Якщо визначення та практичне застосування прямої дискримінації порівняно не має значних складнощів, то у випадках із непрямою дис-

кримінацією все інакше. Проголошення й поступове втілення Україною євроінтеграційного курсу покладають обов'язок на неї щодо визначення й дотримання основних положень *acquis communautaire* Європейського Союзу, до яких включено й захист прав людини загалом, й антидискримінаційне право як невід'ємна його складова. На виконання Порядку денного про Асоціацію та «Плану дій щодо лібералізації ЄС візового режиму для України», відповідно до «Національного плану з виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України», постало питання щодо необхідності впровадження антидискримінаційного законодавства для забезпечення ефективного захисту від дискримінації. Було прийнято низку законодавчих актів, які передбачають заборону дискримінації в різних сферах і за різними (але не всіма) ознаками. Україна, уклавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, взяла на себе зобов'язання забезпечувати поступову адаптацію власного законодавства до *acquis* Європейського Союзу у напрямках співробітництва, визначених цією Угодою, серед яких дотримання принципів рівності й подолання дискримінації в різних сферах. Тому вивчення європейського досвіду з розвитку та нормативного впровадження заборони різних форм дискримінаційного поведіння

й аналіз практики Суду Європейського Союзу з цих питань дасть змогу утвердити концепцію становлення антидискримінаційного права у вітчизняному законодавстві, забезпечити поступове впровадження його нормативного врегулювання.

**Ступінь розробленості проблеми.** Майже одразу із закріпленням сфери прав людини як категорії міжнародно-правового регулювання протидія дискримінації ставала предметом багатьох наукових досліджень у сфері прав людини загалом у працях С.С. Алексєєва, Ф.Р. Ананідзе, Б.Д. Бабаєва, М.В. Буромєнського, А.М. Вавилова, М.І. Ейтїна, В.А. Карташкіна, К.Б. Левченко, І.І. Лукашука, Ю.М. Малєєва, Г.В. Мальцева, Н.І. Матузова, Л.С. Моджорян, Р.А. Мюллерсона, М.І. Панова, О.Ф. Скакун, А.В. Славицької, А.Я. Сухарева, В.В. Устинова, Н.А. Ушакова, П.М. Рабїнович, Ю.В. Решєтова, Ю.М. Тодики, С.В. Черниченка, Г.Ф. Шершенєвича, М.В. Цвіка; під час вивчення окремих аспектів досліджуваного питання, таких як гендерна рівність, – О.Р. Дашковської, О.А. Мирошніченко [1, с. 392; 2, с. 690–693]; позитивних обов'язків держави – Н.В. Дрьомінової-Волок, Г.О. Христової [3, с. 448–455; 4, с. 11–20; 5, с. 200]; в аспекті расизму та ксенофобії – О.С. Калмикової [6, с. 46–47]. Проте на сьогодні у вітчизняній науці відсутні дослідження щодо становлення й розвитку нормотворчого досвіду врегулювання типів дискримінаційного поведіння в межах Європейського Союзу (далі – ЄС) (що має на меті стаття) й узагальнення практики нормозастосування і тлумачення різних форм дискримінації Судом ЄС (що становить наукову новизну дослідження), оскільки це є визначальним у перебігу генезису концепції заборони дискримінації на європейському просторі, а отже, у світлі євроінтеграційних прагнень України й для встановлення європейських стандартів зазначеної проблеми у вітчизняній правотворчій і правозастосовній практиці.

**Виклад основного матеріалу.** *Первинне антидискримінаційне право ЄС.* Європейський Союз із моменту свого створення у вигляді Європейських Спільнот мав на меті спільне вирішення питань енергетичної безпеки та беззаборонної торгівлі шляхом уведення загальної правила чотирьох свобод – вільного обігу товарів, капіталу, людей і послуг. Захист прав людини загалом не був спочатку сферою регулювання Спільнот, тому антидискримінаційні норми в праві ЄС мали фрагментарний характер і були суто цілеспрямованими, тобто забезпечували однаковий підхід держав-засновників у сфері запобігання виявам недобросовісної конкуренції. Так, ще в Договорі про заснування Європейської економічної спільноти 1957 р. ст. 119 (1) було введено обов'язок держав-членів установити й дотримуватись принципу рівної оплати чоловіків і жінок за однакову роботу. Отже, первісний варіант договірної норми прямої дії встановлював заборону дискримінації за статеву ознакою під час визначення рівня оплати й умов праці, охоплюючи поняття прямої (явної, безпосередньої) дискримінації, тобто різного ставлення в однаковій ситуації.

Це положення (ст. 119 (1) Договору про ЄЕС) стало основою прецедентного права ЄС, яке розширювало аспекти застосування заборони дискримінації, у тому числі й щодо форм її здійснення, і підґрунтям значної кількості антидискримінаційних норм у похідному законодавстві ЄС. Так, при розгляді справи 43/75 G. Defrenne v Sabena, що стала вже класичною під час посилення на прецедентне право ЄС у сфері захисту прав людини, Суд ЄС, надаючи попередній висновок стосовно застосування ст. 119 Договору про ЄЕС, провів розрізнення форм дискримінації на пряму або відкриту (direct and overt) і непряму або замасковану (indirect and disguised) [7, р. 18]. Такий поділ суд обґрунтовував наявністю порушення критеріїв, що прямо передбачені в законодавстві (Співтовариства або національному – прим. авт.) для прямої дискримінації. Непряма дискримінація була визначена як випадки, котрі можуть бути ідентифіковані шляхом посилення на більш явні ознаки з урахуванням особливостей комунітарного та національного права. При чому дискримінаційні вияви, як прямі, так й опосередковані, визнавались Судом порушенням навіть за умови заподіяння незначної шкоди від їх застосування (п. п. 45, 46 рішення Суду ЄС у справі 167/73 Commission of the European Communities v French Republic [8]).

Зазначене виділення форм дискримінаційного поведіння пізніше було розширено Амстердамським договором 1997 р., який на рівні первинного права закріпив положення щодо непрямої дискримінації. Після змін, унесених Лісабонським договором 2007 р., антидискримінаційні норми первинного права ЄС можна умовно поділити на такі, що закріплюють загальний підхід до заборони дискримінації та боротьбу з нею. До них належать ст. ст. 10, 18–19, 45 Договору про функціонування ЄС і ст. 21 Хартії основоположних прав ЄС, які є основою для відкритого складу всіх форм дискримінації, оскільки не містять у собі їхнього переліку чи то визначення, а забороняють «будь-яку». Проте є норми, що завуальовано містять у собі вказівки на прямі та непрямі типи дискримінації: ст. 46 ДФЄС зобов'язує держави-члени скасувати всі національні акти, які встановлюють правила доступу до працевлаштування для іноземних громадян, якщо вони відмінні від умов, установлених для власних працівників (заборона прямої дискримінації за національним походженням); ст. 157 ДФЄС (заборона прямої дискримінації у сфері оплати за працю за гендерною ознакою); ст. 23 Хартії тощо.

*Вторинне (комунітарне) право ЄС.* Спочатку антидискримінаційні норми вторинного права мали галузеве спрямування й також констатували заборону всіх форм дискримінації без надання визначення різним її типам. Так, Директива 75/117/ЄЕС про наближення законодавств держав-учасниць стосовно принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок містить положення про «усунення всіх форм дискримінації» (“... the elimination of all discrimination...” – ст. 1 (1) Директиви), про «виключення будь-якої дискримінації» (“... to exclude any discrimination...” – ст. 1 (2))



[9, р. 19]. Аналогічні положення містили в собі й норми низки наступних Директив про гендерну рівність, що були прийняті на впровадження ст. 119 Договору про ЄЕС, у схожих формулюваннях забороняли будь-які (усі) форми дискримінації, не надаючи при цьому визначення таких форм: Директива 76/207 про рівне ставлення в ст. ст. 2 (1) і 3 (1) [10, р. 40], Директива 79/7 про усунення дискримінації у сфері соціального захисту загалом у ст. 4 (1) [11, р. 24–25], Директива 86/378 у ст. 5 (1) – не повинно бути ніякої дискримінації (“... shall be no discrimination...”) [12, р. 40]. При цьому остання конкретизує форми (пряма та непряма), але не розкриває їхнього змісту (ст. 5 (1)). Іноді будь-яка дискримінація визначалась як форма порушення принципу рівності: (“... the principle of equal treatment implies the absence of all discrimination...”) – ст. 3 (1) Директиви 86/613/ЄЕС [13, р. 56]. Додатково свій вклад у реалізацію принципу рівності (у цьому випадку за ознакою статі), а отже, і заборони нерівного ставлення внесли й Директиви 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці вагітних робітниць і робітниць, які недавно народили або годують, і 96/34/ЄС від 03 червня 1996 р. про батьківську відпустку [14, р. 1–7; 15, р. 4–9]. Лише із прийняттям Директиви 97/80 про тягар доведення визначення форм дискримінації набуло законодавчого рівня. Прийнята задля полегшення доведення фактів дискримінаційного поводження, указана директива, додатково підкреслюючи важливість боротьби з будь-якою формою дискримінації (ч. 2 преамбули), не тільки прямо вказує на пряму та непряму форми дискримінації (п. 13 преамбули та ст. 2 (1)), а й розкриває зміст непрямої дискримінації, яка за її визначенням має місце тоді, коли нейтральна вимога, критерій або практика ставить у менш сприятливе становище значно більш високу частку представників однієї статі (ст. 2 (2)) [16, р. 6]. Отже, спочатку вторинне антидискримінаційне право ЄС, регулюючи здебільшого трудову й соціальну сфери регулювання, зводилось у формулюваннях до встановлення принципу рівності між чоловіками та жінками й/або заборони дискримінації за статевою ознакою в будь-яких формах вияву.

Згодом правове регулювання заборони дискримінаційних виявів на рівні законодавства ЄС поступово розширилось як стосовно сфер застосування, так і щодо типів дискримінаційних виявів. Будучи спочатку лише виявом політичної волі держав-учасниць (Соціальна хартія, Єдиний європейський акт, Хартія основоположних прав ЄС тощо), проблема подолання дискримінації стає сферою законодавчого регулювання з боку ЄС більш широкого спрямування (не лише у сфері соціального захисту та праці й не лише за гендерною ознакою).

Починаючи з 2000 р., з'являється нове покоління антидискримінаційних директив (Директива Ради 2000/43/ЄС про расову рівність і Директива 2000/78/ЄС про рівність у сфері зайнятості), положення яких не тільки визначають загальний підхід комунітарного права

до заборони дискримінації та її розмежування на пряму та непряму, а й додають нові її форми (переслідування, указівка дискримінувати, віктимізація тощо). Під прямою дискримінацією ст. 2 (2) Директиви про расову рівність розуміється ситуація, коли з однією особою поведатся в менш сприятливий спосіб, ніж поводитися, поведатся чи могли б поводитися з іншою особою в подібній ситуації [17, р. 0022]. Аналогічні положення містяться у ст. 2 (2) Директиви про рівність у сфері зайнятості, ст. 3 (а) Директиви про гендерну рівність (у новій редакції) і ст. 2 (а) Директиви про гендерну рівність у доступі до товарів і послуг [18, р. 0017; 19, р. 0002; 20, р. 0039]. Також зазначені норми закріпили визначення непрямої дискримінації, яка за ст. 2 (2) (б) має місце тоді, «коли на перший погляд нейтральне положення, критерій і практика ставлять особу ... в конкретне несприятливе становище, порівняно з іншими особами». Зазначеним законодавством уперше додаються як нові типи дискримінаційного поводження переслідування (harassment) і вказівка щодо вчинення дискримінації. Остання лише визнається окремою формою дискримінації, проте її визначення залишається у сфері регулювання нормами національного законодавства країн-членів ЄС. Переслідуванням (harassment), згідно з визначенням Директив, є небажана поведінка, пов'язана з існуванням захищених ознак і спрямована на образу чи приниження людської гідності й/або створення атмосфери залякування, ворожості, приниження образу чи агресії, може бути визначена відповідно до національних законів і практики держав-членів (ст. 2 (3) Директиви 2000/78). Судова практика Суду ЄС із розгляду цих справ є невеликою та виходить із того, що сама така поведінка є неправомірною через свою форму й можливі наслідки (приниження людської гідності), при чому не залежно від того, була така поведінка результатом умислу чи ні. Уперше питання було порушене у справі C-303/06 Coleman у розрізі «добровільного» припинення трудового контракту зі співробітником, спричинене інвалідністю його дитини [21, р. 30]. Цікаве визначення психологічного переслідування було надано Судом ЄС у справі F-103/11: неодноразові ворожі ... зауваження, дії або поведінка протягом досить тривалого періоду одним або кількома співробітниками щодо іншого члена персоналу [22, р. 6]. Також суд зазначив, що неприємне зауваження або сварка, під час якої неприємні слова звучать у запалі, не можуть становити основу психологічного переслідування. До спеціального виду дискримінаційної поведінки європейські законодавці також зараховують сексуальне переслідування, яке, згідно з визначенням Директив про гендерну рівність, являє собою «вербальну, невербальну або фізичну небажану поведінку сексуального характеру». Магістральним (основоположним) документом на рівні ЄС із питань доведення неправомірності й дискримінаційності окремих видів сексуального переслідування вважається Декларація Ради від 10 грудня 1991 р. про імплементацію рекомендацій Комісії про захист гідності жінок

і чоловіків у трудових відносинах, включаючи Кодекс практики щодо боротьби із сексуальним переслідуванням [23, р. 1].

Ще одним із виявів дискримінаційної поведінки за правом ЄС є віктимізація (цькування) – будь-які несприятливі заходи, прийняті організацією чи особою в помсту за зусилля щодо забезпечення правових принципів, у тому числі принципів рівності й недискримінації. Іншими словами, віктимізація – це інакше ставлення до особи як реакція, тобто викликане скаргою такої (дискримінованої) особи. Початкового нормативного закріплення віктимізація набула відповідно до Директиви 76/207/ЄЕС від 09 лютого 1976 р., яка вимагає від держав-членів ужити заходів щодо заборони віктимізації. Указаний обов'язок було підкреслено й у рішенні суду ЄС C-185/97 *B.J. Coote v. Granada Hospitality Ltd.* [24, р. 13]. Сучасного визначення було надано із прийняттям Директив 2000/43/ЄС і 2000/78/ЄС: будь-які несприятливі заходи, прийняті організацією або особою як відплата за зусилля щодо забезпечення дотримання правових принципів, у тому числі рівності й недискримінації. Винесення віктимізації в окремий вид дискримінаційної поведінки викликане необхідністю посилення захисту принципу недискримінації відповідними правовими засобами. На такому, зокрема, наголошував Суд ЄС у справах C-144/04 *W. Mangold v. R. Helm* і C-246/09 *S. Bulicke v. Deutsche Buro Servis GmbH* [25, р. 76; 26, р. 4]. Віктимізація також включає й несприятливе ставлення, основане на переконанні, що особа має намір подати скаргу або взяти участь в оскарженні дискримінаційної поведінки або переслідування.

*Прецедентне антидискримінаційне право* ЄС. Велике значення у правовому регулюванні типології антидискримінаційні поведінки мають рішення Суду ЄС, якими закріплюються фундаментальні положення правового характеру, що доповнюють законодавство. Так, Судом ЄС було зроблено висновок про його обов'язок контролювати не лише дотримання прав людини інститутами та органами Союзу, а й державами-членами, коли вони застосовують норми права ЄС [27, с. 24–27]. Суду ЄС належить ключова роль у затвердженні одного з основних принципів соціальної політики – принципу рівності чоловіків і жінок у питанні оплати за рівну працю. Тож ще до закріплення типів дискримінації в актах вторинного права Судом ЄС було інтерпретовано ключові аспекти антидискримінаційних норм (зокрема норм Договору про ЄС 1957 р.), що згодом призвело до необхідності формулювання тих чи інших положень, а тому й до розробки нормативного визначення різних типів дискримінації. Суд не раз висловлював свою думку з різних аспектів вияву прямої дискримінації (справи 167/73 *Commission v France*, 1974; 45/75 *Defrenne v Sabena*, 1976). Поняття й вияви непрямої дискримінації також багато разів досліджувались судом. Уперше питання непрямої неявної дискримінації було порушено судом при розгляді справи 15/69 *Ugiola* для надання попереднього висновку, згідно з яким

нерезервування обійманої посади на термін проходження строкової військової служби за військовозобов'язаним іншої країни було визнано перешкодою в свободі пересування працівників, порушенням принципу рівності й виявом непрямої дискримінації [28, р. 3, 6]. У справі C-243/95 *Kathleen Hill* дискримінація, на думку суду, може виникнути як під час застосування різних правил до схожих ситуацій, так і застосування однакових правил до різних ситуацій (курсів наш – прим. авт.) [29]. Тлумачення різноманітних виявів непрямої дискримінації також надавалось у справах 152/73 *Sotgiu v. Deutsche Bundespost* (1974), 96/80 *Jenkins v Kingsgate* (1981), 170/84 *Bilka v Kaufhaus* (1986), C-237/94 *O'Flynn* (1996) [30–33]. На тлі цього вносяться відповідні зміни в чинні законодавчі акти та приймаються нові директиви, які вже містять форми дискримінації, розтлумачені при розгляді справ Судом ЄС.

Розглядаючи ті чи інші справи стосовно порушення антидискримінаційних норм, Суд ЄС, надаючи висновки, інтерпретує нормативні визначення та виявляє нові типи дискримінаційної поведінки. Так, у справі C-303/06 *Coleman* судом було поширено дію відповідних антидискримінаційних норм за ознакою інвалідності на матір дитини-інваліда, яка особисто не є інвалідом, але страждала від різних виявів дискримінації саме на підставі інвалідності її сина. Судом було зауважено, що «... інтерпретація Директиви 2000/78 щодо обмеження дії її застосування у випадку прямої дискримінації за ознакою інвалідності лише стосовно осіб, які є інвалідами, позбавляє цю Директиву важливого елемента її ефективності й знижує захист, який вона (директива) (встає наша – прим. авт.) призначена гарантувати». Таке тлумачення виявів дискримінаційної поведінки стосовно особи, яка особисто не володіє захищеною ознакою (у цьому випадку інвалідність), але пов'язана із доглядом за інвалідом, є виявом поступового встановлення в судовій практиці поняття «дискримінації за асоціацією». Іншим прикладом цього є справа C-83/14 *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, де генеральний адвокат Кокотт (*Kokott*) у своєму висновку по справі прямо говорить про дискримінацію за асоціацією або «дискримінацію а-ля рицошет» [34].

Отже, Суд ЄС, розглядаючи справи щодо дискримінації, не тільки затверджує загальну концепцію заборони дискримінації, а й розвиває її, надаючи тлумачення чинним формам дискримінаційного поводження та з'ясовуючи їхні нові вияви, можливо, готує ґрунт до включення їх у перелік типів дискримінації на рівні комунітарного права ЄС у майбутньому.

**Висновки.** Дискримінаційні вияви в усіх можливих формах є виявом порушення принципу рівності, обмеженням доступу до прав і використання свобод. На жаль, дискримінація як явище має високий рівень динамічного розвитку, що зумовлює й відповідний розвиток антидискримінаційного права: посилюється захист щодо конкретних видів дискримінації, додаються нові захисні ознаки, встановлюються нові типи протиправної поведінки тощо



[35]. Незважаючи на досить високий рівень розробки антидискримінаційного законодавства ЄС, правозастосування практика постійно виявляє нові типи дискримінаційної поведінки. Вітчизняне законодавство значно розвинулось у цьому напрямі останнім часом. До конституційних норм сфері дискримінації (ст. ст 21, 24 Конституції України) та відповідних положень в окремих сферах, що гарантували рівність (ст. ст. 2-2, 22, 184 Кодексу законів про працю України, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» тощо), додалась низка нових законів, які впроваджували чинні або додаткові форми дискримінаційної поведінки (Закон України «Про забезпечення рівних прав жінок та чоловіків»; Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» тощо). У 2013 р. прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» від 13 травня 2014 р. Ними, зокрема, було подано визначення таких форм дискримінації, як утиск і віктимізація. Водночас аналіз судової практики застосування антидискримінаційного законодавства дає змогу виявляти перспективи та можливість використання й упровадження у вітчизняне законодавство позитивної практики діяльності Суду ЄС і досвіду фактичного правозастосування тих чи інших антидискримінаційних норм, а отже, й оперативне моніторити появу та розвиток нових форм дискримінації й послідовно та своєчасно вносити зміни до законодавства з метою усунення таких виявів у майбутньому.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Дашковська О.Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О.Р. Дашковська ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2008. – 392 с.
2. Мирошниченко О.А. Права людини: гендерна рівність та міжнародне право / О.А. Мирошниченко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 690–693.
3. Дрьомінова-Волок Н.В. Зобов'язання держави розслідувати можливі расистські мотиви насильницьких дій в інтерпретації Європейського суду з прав людини / Н.В. Дрьомінова-Волок // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 448–455. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apdp\\_2011\\_57\\_67.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/apdp_2011_57_67.pdf).
4. Христова Г. Позитивні обов'язки держави у сфері протидії дискримінації / Г. Христова // Вісник Національної академії правових наук України. – 2013. – № 4 (75). – С. 11–20.
5. Христова Г.О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи / Г.О. Христова, О.О. Кочеровська. – Х. : Райдер, 2011. – 200 с.
6. Калмикова О.С. Проблеми дискримінації та формування механізмів боротьби із нею / О.С. Калмикова // Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті : матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16–17 листопада 2012 р.). – Одеса : Причорноморська фундація права, 2012. – С. 46–47.
7. Case 43-75, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* // *European Court Reports*. – 1976. – P. 00455.
8. Case 167-73, *Commission of the European Communities v French Republic* // *European Court Reports*. – 1974. – P. 00359.
9. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the

application of the principle of equal pay for men and women // *Official Journal*. – L. 045, 19/02/1975. – P. 0019–0020.

10. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // *Official Journal*. – L. 039, 14/02/1976. – P. 0040–0042.

11. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security // *Official Journal*. – L. 006, 10.1.1979. – Vol. 22. – P. 24–25.

12. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes // *Official Journal*. – L. 225, 12/08/1986. – P. 0040–0042.

13. Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood // *Official Journal*. – L. 359, 19/12/1986. – P. 0056–0058.

14. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // *Official Journal*. – L. 348, 28.11.1992. – P. 1–7.

15. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // *Official Journal*. – L. 145, 19.6.1996. – P. 4–9.

16. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex // *Official Journal*. – L. 014, 20/01/1998. – P. 0006–0008.

17. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // *Official Journal*. – L. 180, 19/07/2000. – P. 0022–0026.

18. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // *Official Journal*. – L. 303, 02/12/2000. – P. 0016–0022.

19. Council Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC // *Official Journal*. – L. 187/2, 15/07/2010. – P. 0001–0006.

20. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services // *Official Journal*. – L. 373, 21/12/2004. – P. 0037–0043.

21. Case C-303/06, *Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17 July 2008, S. Coleman v Attridge Law and Steve Law* // *European Court Reports*. – 2008. – P. I-05603.

22. Case F 103/11, *European Data Protection Supervisor (EDPS) v. European Investment Bank (EIB)*, 10 July 2014 [Electronic resource]. – Access mode : <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62011FJ0103&lang1=en&type=TEXT&anc re=, free>.

23. Council Declaration of 19 December 1991 on the implementation of the Commission Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work, including the code of practice to combat sexual harassment // *Official Journal*. – C. 27, 24.02.1992. – P. 1–1.

24. Case C-185/97, *Judgment of the Court of 22 September 1998, Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd*, 22 September 1998 // *European Court Reports*. – 1998. – P. I-05199.

25. Case c-144/04, *Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005, Werner Mangold v Rüdiger Helm* // *European Court Reports*. – 2005. – P. I-09981.

26. Case C-246/09, *Judgment of the Court (Second Chamber) of 8 July 2010, Susanne Bulicke v Deutsche Büro Service GmbH* // *European Court Reports*. – 2010. – P. I-07003.

27. Комарова Т.В. Вплив Суду Європейських Співтовариств на право Європейського Союзу / Т.В. Комарова // *Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Серія «Право»*. – 2008. – Вип. 9. – С. 24–27.

28. Case 15-69, Judgment of the Court of 15 October 1969. – Württembergische Milchverwertung-Südmilch AG v Salvatore Ugliola // European Court Reports. – 1969. – P. 00363.
29. Case C-243/95, Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 17 June 1998, Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance // European Court Reports. – 1998. – P. I-03739. – [Electronic resource]. – Access mode : <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=243/95&td=ALL#>, free. – The name is from a screen.
30. Case 152-73, Judgment of the Court of 12 February 1974, Giovanni Maria Sotgiu v Deutsche Bundespost // European Court Reports. – 1974. – P. 00153.
31. Case 96/80, Judgment of the Court of 31 March 1981. – J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. – Reference for a preliminary ruling: Employment Appeal Tribunal // European Court Reports. – 1981. – P. 00911.
32. Case 170/84, Judgment of the Court of 13 May 1986. – Bilka – Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz // European Court Reports. – 1986. – P. 01607.
33. Case C-237/94, Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 23 May 1996, John O’Flynn v Adjudication Officer // European Court Reports. – 1996. – P. I-02617.
34. Case C-83/14, Opinion of Advocate General Kokott delivered on 12 March 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v Komisia za zashtita ot diskriminatsia [Electronic resource]. – Access mode : <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62014CC0083&lang1=en&type=TEXT&ancre=>, free. – The name is from a screen.
35. Галан В.О. Дискримінація за расовою ознакою: від апології рабства до міжнародно-правового злочину / В.О. Галан // Форум права. – 2014. – № 3. – С. 55–62; Галан В.О. Захищені ознаки у європейському антидискримінаційному праві / В.О. Галан // Розвиток європейських стандартів прав і свобод людини в Україні: теорія і практика : зб. тез доп. уч. Всеукр. конф. Східноєвропейського університету економіки і менеджменту, Прокуратури Черкаської області, Інституту кримінально-виконавчої служби, Асоціації українських правників та Університету сучасних знань, м. Черкаси, 20–21 листопада 2014 р. – Черкаси : СУЕМ, 2014. – С. 8–11.