



УДК 341.231.14

СТАНОВЛЕННЯ ВІКТИМІЗАЦІЇ В АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОМУ ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

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

У статті розглядається становлення та розвиток заборони віктимізації (цькування) в антидискримінаційному праві Європейського Союзу як прояву порушення принципів рівного ставлення та недискримінації. Систематизовано нормативне закріплення заборони віктимізації в первинному та вторинному праві ЄС та у вітчизняному законодавстві. Досліджено генезу підходів до правової природи віктимізації та її змісту від додаткового механізму гарантування дотримання принципу недискримінації до формулювання в якості окремої форми дискримінаційної поведінки. Наведено практику визначення та тлумачення віктимізації Судом Європейського Союзу.

Ключові слова: права людини в праві Європейського Союзу, принцип недискримінації, принцип рівного ставлення, заборона дискримінації, форми дискримінації, віктимізація (цькування), антидискримінаційне законодавство Європейського Союзу, механізми гарантування дотримання та реалізації принципу рівного ставлення.

В статье рассматривается становление и развитие запрета виктимизации в первичном и вторичном праве ЕС и в законодательстве Украины. Исследованы подходы к правовой природе виктимизации и ее содержанию как дополнительному механизму обеспечения соблюдения принципа недискриминации и в качестве отдельной формы дискриминационного поведения. Приведена практика определения и толкования виктимизации Судом Европейского Союза.

Ключевые слова: права человека в праве Европейского Союза, принцип недискриминации, принцип равного отношения, запрет дискриминации, формы дискриминации, виктимизация, антидискриминационное законодательство Европейского Союза, механизмы гарантирования соблюдения и реализации принципа равного отношения.

Galan V.O. THE FORMATION OF VICTIMIZATION IN THE EUROPEAN UNION ANTIDISCRIMINATION LAW

The article deals with the formation and development of the prohibition of victimization in the primary and secondary EU law and in the legislation of Ukraine. Studied approaches to the legal nature of victimization and its content as an additional mechanism to ensure compliance with the principle of non-discrimination and as a separate form of discriminatory behavior. Shows practice definitions and interpretations of the victimization of the European Union Court of Justice.

Key words: human rights and European Union law, principle of non-discrimination, principle of equal treatment, non-discrimination, forms of discrimination, victimization, European Union anti-discrimination legislation, mechanisms to guarantee compliance with and implementation of the principle of equal treatment.

Постановка проблеми. Із моменту набуття незалежності Україна була вимушена піти шляхом світових тенденцій у сфері регулювання та гарантування прав та основних свобод людини. Так, вже в Декларації про державний суверенітет України наголошувалось на прагненні створити демократичне суспільство та на необхідності побудови правової держави, виходячи з потреб всебічного забезпечення прав і свобод людини та шануючи національні права всіх народів [1]. Водночас становлення громадянського суспільства, в числі інших демократичних перетворень, передбачає гарантування рівних прав, утвердження рівних можливостей та формування рівного доступу до їх реалізації та механізмів захисту від їх порушення, тобто, простіше кажучи, заборону дискримінації в усіх її формах та проявах.

У міжнародному праві та світовій суспільній думці неприпустимість дискримінації отримала широкого визнання здебільшого після Другої Світової війни. Переважно це відбувалось поступово, через закріплення в багатьох правозахисних документах принципу рівності

та/чи рівноправ'я. Проте з плином часу розуміння дискримінації значно змінилося. Уява про дискримінацію як про переважно навмисне поводження з окремими особами поступилося місцем більш широкому визначенню, що охоплює навіть традиційне диференціювання. Практика застосування антидискримінаційних норм викриває нові прояви, форми та типи нерівного ставлення до особи чи групи осіб. В універсальних та регіональних правових системах поступово закріплюється заборона нових різновидів дискримінаційного поводження.

Ступінь розробленості проблеми. Питанням удосконалення національного законодавства у сфері подолання дискримінації у вітчизняній науці було присвячено багато праць. Проте аспекти досліджень носили різний характер. Зокрема, в розрізі дослідження впровадження та складнощів реалізації конституційного принципу рівності заборону дискримінації підіймали у своїх роботах М. Буроменський, О. Дашковська, З. Кись, К. Левченко, П. Рабинович, О. Руднева,

М. Скорик та С. Шеремет. Різні аспекти заборони дискримінації у сфері праці відображені в працях О. Антона, О. Борисова, Н. Коханя, Н. Митіної, О. Парягиної, І. Сахарука, Н.М. Сеннікової, Д. Солдаткіна, І. Твердовського та І. Юрасова. Окремі аспекти правового регулювання заборони дискримінації в праві Європейського Союзу досліджувались І. Гуменюк, Н. Дрьоміновою-Волок, Г. Христовою та О. Кочеміровською, В. Манукян, А. Мороз, Н. Мушак [2–7].

Мета. Проте, незважаючи на значний рівень розробки й дослідження конституційного принципу рівності та заборони дискримінації, розробка питання становлення, нормативного визначення та впровадження механізму реалізації захисту від віктимізації як однієї з форм дискримінаційної поведінки в праві Європейського Союзу та у вітчизняному законодавстві (що становить мету даної наукової статті) є недостатньою. Даний напрямок досліджень у науковій сфері є новим та актуальним у світлі прийнятих Україною зобов'язань щодо удосконалення та гармонізації національного законодавства із *acquis communautaire* Європейського Союзу в правозахисній та правозастосовній сфері.

Виклад основного матеріалу. Віктимізація розуміється як будь-які заходи, прийняті організацією або особою в помсту за зусилля для забезпечення правозахисних принципів, у тому числі принципів рівності та недискримінації. Тобто, по суті, це інакше ставлення до особи, викликане скаргю цієї особи щодо дискримінаційного поведіння щодо неї.

Становлення віктимізації в якості окремої форми дискримінації в праві ЄС. Становлення й закріплення заборони віктимізації в якості окремої форми дискримінаційної поведінки в антидискримінаційному праві ЄС відбувалось поступово й мало суто цільове спрямування. Перші антидискримінаційні норми права ЄС були запроваджені з метою полегшення функціонування внутрішнього ринку, а тому початково традиційно обмежувались сферою зайнятості. Виходячи з того, що закріплення та реалізація окремих проявів принципу рівності (а отже, недискримінації), що міститься в статті 119 Договору про створення Європейського Економічного Співтовариства 1957 року [8], є невід'ємною частиною створення і функціонування спільного ринку, держави-члени Європейського Союзу, впроваджуючи реалізацію цього принципу, мали й закріпити гарантування його дотримання. Вже на перших етапах становлення антидискримінаційного законодавства ЄС була усвідомлена необхідність не тільки проголосити принцип рівності в якості мети та завдання Співтовариства, але й продовжувати роботу з його реалізації. Зокрема, зазначалось, що за значний час із моменту його закріплення в ст. 119 Договору про ЄС не було отримано значного результату за рамками його формального визнання та констатувалось зростання попиту на право позиватися в національних судових установах щодо порушення принципу рівності [9, р. 46]. Тому вже в першій антидискримінаційній Директиві 75/117/ЕЕС «Про наближення законодавств дер-

жав-членів щодо застосування принципу рівної оплати для чоловіків та жінок» від 10 лютого 1975 року, окрім власне законодавчого закріплення заборони дискримінації у сфері рівної оплати за однакову роботу чоловікам та жінкам, на держави-члени було покладено обов'язок ввести у свої національні правові системи такі заходи, які необхідні для того, щоб усі співробітники, які вважають, що щодо них було допущено незастосування принципу рівної оплати, мали б можливість продовжувати свої претензії в судовому порядку після можливого звернення до інших компетентних органів (ст. 2 Директиви) [10, р. 19]. Аналогічні положення щодо необхідності закріплення претензійного та/або судового порядку захисту від дискримінаційного поведіння були включені й до наступних директив, прийнятих із метою забезпечити однаковий підхід із запровадження гендерної рівності у сфері зайнятості: директива 76/207/ЕЕС «Про реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок щодо доступу до зайнятості, професійної підготовки і просування по службі, а також умов праці» від 9 лютого 1976 року, прийняття якої було зумовлено необхідністю введення в дію в державо-членах принципу рівності чоловіків та жінок щодо доступу у сфері зайнятості (ст. 6 зазначеної Директиви) [11, р. 40–42]; директива 79/7/ЕЕС від 19 грудня 1978 року «Про поступову реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення» (ст. 6) [12, р. 24]; директива 86/378/ЕЕС від 24 липня 1986 року «Про реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок у професійних сферах соціального забезпечення» (ст. 10) [13, р. 41]; директива 86/613/ЕЕС від 11 грудня 1986 року «Про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок, зайнятих у діяльності, включаючи сільське господарство, в самозайнятому виробництві, а також на захист самозайнятих жінок під час вагітності і материнства» (ст. 9) [14, р. 56, 57]. Необхідність подальшого впровадження в національні правові системи держав-членів ЄС заходів, необхідних для захисту принципу рівного поведіння в судовому процесі та/або позасудовій процедурі як засіб посилення ефективності реалізації принципу рівності не лише підкреслюється в багатьох нормативних документах Європейської Спільноти (Соціальна Хартія 1986 року, Угода про соціальну політику 1992 року), але й приймаються законодавчі акти, спрямовані на зміну стандартів доказування задля полегшення труднощів, з якими зустрічаються заявники під час обґрунтування своїх стверджень про дискримінацію, коли звертаються до судів (Директива 97/80/ЕЕС про тягар доведення). Таким чином, розвиток антидискримінаційного законодавства Європейських Співтовариств виходив із постулатів, що право на отримання ефективного засобу правового захисту в компетентній судовій установі принципу рівного ставлення є невід'ємною засадою його існування. А судовий контроль за дотриманням відповідних положень законодавства Співтовариства та національного законодавства в згаданій сфері стосовно заходів, які можуть бути сприйня-



ті порушенням рівного ставлення, є забезпеченням ефективного впровадження механізму його реалізації.

Важливість забезпечення ефективного механізму захисту від порушень принципу рівного ставлення, в тому числі й у вигляді судового та позасудового контролю, підкреслювалась і Судом ЄС. Так, у справі C-185/97 B.J. Coote v. Granada Hospitality LTD від 22 вересня 1998 року вимогу, викладену в ст. 6 Директиви (обов'язок ввести у свої національні правові системи такі заходи, які необхідні для того, аби всі особи, які вважають себе постраждалими від незастосування принципу рівного ставлення, мали можливість звернення за захистом порушеного принципу рівного поводження до судових та інших компетентних органів), Суд охарактеризував як відображення загального принципу права, який лежить в основі загальних конституційних традицій держав-членів і закріпленій у статтях 6 та 13 Європейської конвенції про захист прав людини й основних свобод від 4 листопада 1950 року (п. 21 рішення) [15]. Таке саме визначення було надано й у рішенні по справі C-222/84 Джонстон проти Головного констебля Королівської поліції Ольстера від 15 травня 1986 року, (п. 2, 13 та п.18) [16]. Також Судом ЄС підкреслювалось, що відсутність таких заходів перешкоджає досягненню реалізації принципу недискримінації та можливості відновлення прав, порушених його незастосуванням (справа 271/91 Маршалл проти Саутгемптону та територіального Управління охорони здоров'я Південно-Західного Гемпширу, п. 22) [17]. А самі заходи повинні бути такими, щоб гарантувати реальний та ефективний судовий захист і здійснювати реальний стримуючий вплив на роботодавця (справа 14/83 від 10 квітня 1984 року Сабіна фон Колсон і Елізабет Каманн проти округу Північний Рейн-Вестфалія, пункти 23 рішення) [18, р. 23].

Одночасно із закріпленням вимог щодо посилення механізмів захисту від дискримінації вже до перших актів антидискримінаційного законодавства були включені положення щодо обов'язку держав-членів вжити всіх необхідних заходів для захисту працівників від звільнення роботодавцем в якості реакції на скаргу в рамках підприємства або будь-яких судових та позасудових розглядів, спрямованих на забезпечення дотримання принципу рівного ставлення. (ст. 5 Директиви 75/117/ЕЕС, ст. 7 Директиви 76/207/ЕЕС). Подальше закріплення віктимізації в якості додаткового механізму гарантування дотримання принципу рівності також відбувалось у розрізі впровадження антидискримінаційного законодавства у сфері зайнятості за гендерною ознакою. Так, Директива 86/378, що була прийнята для визначення та конкретизації масштабів та механізмів застосування Директиви 79/7/ЕЕС від 19 грудня 1978 року «Про поступову реалізацію принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення», також зобов'язує держави-члени прийняти всі необхідні заходи для захисту працівника від звільнення, де це є відповіддю з боку роботодавця на скаргу

на рівні підприємства або до установи суду, спрямовану на забезпечення дотримання принципу недискримінації (ст. 11(1) Директиви 86/378) [19, р. 40–42]. Проте слід зауважити, що даною статтею вводиться механізм захисту від віктимізації лише в разі, якщо таке дискримінаційне поводження було реалізовано у формі звільнення працівника, який поскаржився. Проте такі прогалини в законодавстві було скорочено практикою Суду ЄС. Обов'язок держав-членів Європейського Союзу посилити заходи проти несприятливих наслідків, таких як реакції на скаргу, спрямовану на забезпечення дотримання принципу рівності, було підкреслено й у рішенні Суду ЄС по справі C-185/97 B.J. Coote v. Granada Hospitality LTD від 22 вересня 1998 року. Зокрема, Судом було зазначено, що принцип ефективного судового контролю буде позбавлений значної частини його ефективності, якщо захист, який він забезпечує, не охоплює заходи, які роботодавець може прийняти в якості реакції на процесуальні дії працівника з метою забезпечення дотримання принципу рівного ставлення. Острах можливості застосування таких заходів може і буде стримувати працівників, які вважають себе жертвами дискримінації від пред'явлення своїх вимог у судовому порядку, а отже, ставить під серйозну загрозу реалізацію мети, переслідуваної Директивою (п. 24) [15, р. 24]. Цікавим є те, що Суд поширив дію Директиви 76/207/ЕЕС у сфері необхідності захисту від віктимізації й на випадки вжиття дискримінаційних заходів із боку роботодавців щодо працівника в якості реакції на процесуальні дії для забезпечення дотримання принципу рівності, навіть якщо вони будуть прийняті після того, як трудові відносини закінчилися (п. 25 вказаного рішення).. Таким чином, Судом ЄС було розширено форми віктимізації та часові межі її застосування.

Із прийняттям двох засадничих антидискримінаційних Рамкових Директив – 2000/43/ЕС від 29 червня 2000 року, що імплементує принцип рівного поводження з особами незалежно від расового або етнічного походження, та Директиви 2000/78/ЕС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки для рівного поводження в галузі праці та заняття – дискримінаційні заходи в помсту за зусилля для забезпечення принципу рівності отримали нову нормативну форму закріплення – їх було винесено в окремий вид дискримінаційного поводження – віктимізацію (ст. 9 Директиви 2000/43/ЕС та ст. 11 Директиви 2000/78/ЕС) [20, р. 22–26; 21, р. 16–22]. Обидві Директиви визначили віктимізацію як будь-які (в тому числі звільнення та інші – відилено мною – В.Г.) несприятливі наслідки та/або поводження як реакція на скаргу або процедури (судовий та позасудовий розгляд претензій дискримінованої особи), спрямовані на забезпечення дотримання принципу рівного ставлення. Такі само вимоги містились й у Директиві 2004/113/ЕС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципу рівного ставлення між чоловіками і жінками в доступі до постачання товарів і послуг (ст.10) та у зведеної Директиві 2006/54/ЕС від 5 липня 2006

року «Про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення з чоловіками і жінками в питаннях зайнятості та професійної діяльності (переробка)» яка систематизувала попередні директиви з гендерної рівності (75/117/ЕЕС, 76/207/ЕЕС, 86/378/ЕЕС та 97/80/ЕЕС) [22, р. 37–43; 23, р. 23–36].

Відтак, ураховуючи прецедентну практику Суду ЄС, було розширено можливі види прояву цькування, захист від яких потрібно було передбачити в національних правових системах держав-членів Європейського Союзу. Винесення відкритимізації в окремий вид дискримінаційної поведінки було викликане необхідністю посилити заходи протидії принципу рівного поводження відповідними засобами правового захисту. На такому, зокрема, наголошував і Суд ЄС у справі C-144/04 Вернер Мангольд проти Рюдігер Хельм, де підкреслювалось, що дотримання принципу рівного ставлення загалом та захисту від віктимізації зокрема є загальною основою для боротьби з дискримінацією. (п. 76) [24, р. 76]. А забезпечення адекватного судового захисту від віктимізації визначається як ефективна реалізація принципу рівності (п. 4. рішення по справі C-246/09 від 8 липня 2010 року *Susanne Bulicke v Deutsche Buro Service GmbH* [25, р. 4].

Становлення віктимізації у вітчизняному законодавстві. Вітчизняне нормативне регулювання заборони дискримінаційної поведінки тривалий час також мало сегментарний характер. Однак, на відміну від становлення антидискримінаційного законодавства в рамках Європейського Союзу, де таке було спричинене економічним характером інтеграції та необхідністю створити ефективний механізм свободи пересування робочої сили через гарантування права трудящих и т.д., в Україні відіграла вирішальну роль наявність низького рівня усвідомлення проблеми, а відтак і відсутність системного підходу до її вирішення. Загальний тон правової регламентації питань дискримінації було встановлено в ст. 24 Конституції України через закріплення принципу рівності в користуванні конституційними правами та перед законом поза залежністю від наявності «захисних» ознак [26, с. 8–11].

Надалі принцип рівності в загальній формі відображений у галузевих законах та нормах, найчастіше навіть без наявності саме антидискримінаційних положень, спрямованих на виключення саме дискримінації та впровадження ефективних механізмів захисту від неї. Так, більшість галузевих базових кодифікованих нормативно-правових актів або взагалі не містило термін «дискримінація» (наприклад – Цивільний кодекс України), або формально закріплювало рівність перед законом «незалежно від раси, національної приналежності, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак... Суд зобов'язаний поважати честь і гідність усіх учасників цивільного процесу і здійснювати правосуддя на засадах їх рівності перед законом і судом» – ст. 5 ЦПК України [27, с. 2], довільно надаючи перелік захисних ознак,

залишаючи його відкритим (ст. 248 КпАП України, ч. 5 ст. 7 Сімейного кодексу, ст 2-1 Кодексу України про працю в ред. 2014 р) [28; 29, с. 135; 30, с. 712]. Такі ж загальні положення містились і в окремих законах, що сегментарно (крапково) встановлювали заборону дискримінації через настанову «недопущення <...> обмежень прав» за окремою захищеною ознакою – ч. 2 ст. 5 Закону України «Про засади державної мовної політики» [31, ст. 218], ст. 5 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [32, ст. 397]; іноді прямо забороняючи дискримінацію чи встановлюючи її недопущення чи неприпустимість – ч. 3 ст. 2 ЗУ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [33, ст. 18], ст. 26 ЗУ «Про охорону дитинства» [34, ст. 142], ст. 3 Закону України «Про освіту». [35; с. 451] Також в Україні існували кілька інших законів, які також забороняють дискримінації окремих груп в окремих сферах: «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [36, с. 561], «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [37, с. 252], «Про зайнятість населення» [38, с. 243], «Про рекламу» [39, с. 181] та деякі положення Кримінального кодексу України, що встановлюють відповідальність за злочини, мотивовані ненавистю [40, с. 131].

Тож протягом тривалого часу лише окремі, розрізнені акти вітчизняного законодавства забороняли дискримінацію «в усіх формах», однак ані визначення дискримінації, ані переліку можливих її форм не наводилось. Не було нормативно врегульовано й питання віктимізації (цькування) ані в якості додаткового механізму гарантування принципу рівного ставлення, ані в якості окремої форми дискримінаційного поводження. Єдиною нормою, яку можна віднести до заборони віктимізації в трудових правовідносинах, можна назвати ст. 172 Кримінального кодексу України «Грубе порушення законодавства про працю», яка забороняє звільнення працівника з особистих мотивів, до числа яких можна віднести й помсту за звернення працівника в судовому чи позасудовому порядку зі скаргою про дискримінаційне поводження [40].

Для виконання критеріїв першого (законодавчого) етапу Плану дій щодо візової лібералізації України – ЄС (ПДВЛ), а також рекомендацій моніторингових органів ООН та Ради Європи 6 вересня 2012 року Верховною Радою України прийнято спеціальний Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (5207-VI), яким визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Зокрема, були визначені сфери його дії, форми дискримінації, основні напрями державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації, а також механізми забезпечення виконання та реалізації принципу недискримінації. Питання захисту від віктимізації було вирішено вкрай обмежено: заборонялось упереджене ставлення до особи, що звернулася зі скаргою до Уповноваженого з прав людини та/або до суду (ч. 2 ст. 14 Закону в ред. від 06.09.2012 р.) [41, Ст. 412]. Отже



було встановлено заборону несприятливого ставлення до особи, яка реалізувала право на оскарження дискримінації, проте віктимізацію не було віднесено до окремої форми дискримінаційного поводження. Не дивлячись на комплексний підхід до запобігання та протидії щодо дискримінації, визначений цим законом, майже одразу після прийняття він був різко розкритикований (починаючи від представників громадських рухів та об'єднань, фахових правозахисників та міжнародних правозахисних організацій і до Комісії ЄС) через недосконалість окремих формулювань, невідповідність європейським стандартам, неврахування експертних пропозицій, зокрема, щодо наведення у ньому визначень форм дискримінації та щодо механізмів застосування [42–48]. Це викликало тривалий процес внесення змін до антидискримінаційного законодавства з метою приведення його у відповідність до усталених європейських стандартів у сфері протидії дискримінації. Зокрема, з питання нормативного врегулювання віктимізації (цькування) в 2014 році ст. 14 (ч. 2) було деталізовано підхід до захисту від наслідків оскарження дискримінаційного поводження: «Реалізація зазначеного права (права на звернення особи, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, зі скаргою) не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричинити жодних негативних наслідків до особи, яка скористалась таким правом, та інших осіб» [41, с. 421]. А змінами до ст. 2-1 Кодексу законів про працю «звернення або намір звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав» було віднесено до переліку захисних ознак [49, с. 467]. На сьогодні у Верховній Раді України прийнятий за основу до другого читання ще один законопроект про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу), яким розширюється перелік форм дискримінації і, зокрема, надається визначення віктимізації як ситуації, в якій із причини звернення особи із скаргою щодо порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації ця особа або інші особи, які виступили на її підтримку, зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами [50]. Тож, підсумовуючи, необхідно зазначити, що, незважаючи на необхідність певного доопрацювання, вітчизняними законотворцями було враховано недоліки щодо впровадження мінімальних європейських стандартів у сфері запобігання та протидії дискримінації, що є позитивним зрушенням у становленні та розвитку українського антидискримінаційного права та запровадженні забезпечення належної реалізації прав та свобод людини, зокрема принципу рівності, гарантованих Конституцією України та міжнародними договорами (адже Україна приєдналась до усіх базових міжнародних договорів ООН та Ради Європи в цій сфері).

Висновки. Розуміння та нормативне визначення й закріплення віктимізації (цькування) й у європейському антидискримінацій-

ному праві, й у вітчизняному законодавстві відбувалось у два основні етапи: встановлення окремої вимоги щодо непереслідування особи, яка поскаржилася на дискримінацію щодо неї, в якості додатково гарантії механізму захисту принципу рівності; та становлення в якості окремої форми дискримінаційного поводження. Виокремлення віктимізації в окремий самостійний вид дискримінації має на меті посилити гарантії захисту принципу рівності та недискримінації, оскільки виступає вже не побічною заборонаю на визначений вид поведінки, а видом дискримінаційного поводження, щодо якого є застосовними всі механізми протидії та запобігання, визначені поточним законодавством.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про державний суверенітет України: Декларація від 16.07.1990 № 55-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1990. – № 31. – Ст. 429.
2. Гуменюк І.О. Інститут заборони дискримінації в соціальному законодавстві ЄС: досвід для України / І.О. Гуменюк // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2014. – № 3. – С. 60–64.
3. Дрьоміна-Волок Н.В. Принцип недискримінації у практиці Європейського суду з прав людини / Н.В. Дрьоміна-Волок // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – 2013. – Т. 13. – С. 321–332.
4. Христова Г.О., Кочеміровська О.О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи / Г.О. Христова, О.О. Кочеміровська. – Харків: Райдер, 2010. – 200 с.
5. Манукян В.І. Международная защита прав человека: право, прецеденты, комментарии. Научно-практическое пособие / В.І. Манукян. – К.: Истина, 2010. – 480 с.
6. Мороз А.В. Соціально-психологічна компетентність щодо реагування на скарги з питань гендерної дискримінації / А.В. Мороз // Право і Безпека. – 2012. – № 3. – С. 340–345.
7. Мушак Н.Б. Міжнародно-правові засади захисту та забезпечення прав людини в міжнародних європейських організаціях / Н.Б. Мушак. – К.: Видавництво «Ліра» – 192 с.
8. Treaty establishing the European Economic Community of 25.03.1957 [Electronic resource] // Access mode : <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/index.htm>, free. – The name is from a screen.
9. Resolution embodying the Opinion of the European Parliament on the proposal from the Commission of the European Communities to the Council for a Directive on the approximation of the laws of Member States concerning the application of the principle of equal pay for men and women contained in Article 119 of the EEC Treaty // Official Journal. – С 114, 27/12/1973. – P. 46.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. 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.

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

16. Case 222/84, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary: Judgment of the Court of 15 May 1986 // European Court Reports. – 1986. – P. 01651.

17. Case C-271/91 M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority: Judgment of the Court of 2 August 1993. – European Court reports. – 1993. – Page I-04367 [Electronic resource] // Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0271>, free. – The name is from a screen.

18. Case 14/83 Sabine von Colson and Elisabeth Kamann v Land Nordrhein-Westfalen Judgment of the Court of 10 April 1984. – European Court Reports. – 1984. – P. 01891. [Electronic resource] // Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0014>, free. – The name is from a screen.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // Official Journal. – L. 204, 26/07/2006. – P. 0023–0036.

24. Case C-144/04 Werner Mangold v Rüdiger Helm. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht München – Germany: Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005. European Court Reports. – 2005. – I-09981. [Electronic resource] // Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1477576543675&uri=CELEX:62004CJ0144>, free. – The name is from a screen.

25. Case C-246/09 Susanne Bulicke v Deutsche Büro Service GmbH. Reference for a preliminary ruling: Landesarbeitsgericht Hamburg – Germany : Judgment of the Court (Second Chamber) of 8 July 2010 // Official Journal. – C 234, 28/08/2010. – P. 13–14.

26. Галан В.О. Захищені ознаки у європейському антидискримінаційному праві / В.О. Галан // Розвиток європейських стандартів прав і свобод людини в Україні: теорія і практика : збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської конференції 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.

27. Цивільно-процесуальний кодекс України : Закон України № 1618-IV від 18.03.2004 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004 р. – № 40, 40-42. – С. 1530. – Ст. 492.

28. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України № 8073-X від 07.12.1984 р. зі змінами станом на 05.10.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80732-10/card4#History>, вільний.

29. Сімейний Кодекс України : Закон України № 2947-III від 10.01.2002 року // Відомості Верховної Ради України, 2002. – № 21-22. – Ст. 135.

30. Кодекс законів про працю : Закон України № 322-VIII в ред. від 27.03.2013 року // Відомості Верховної Ради України. – 2014 р. – № 20-21. – Ст. 712.

31. Про засади державної мовної політики: Закон України від 03.07.2012 № 5029-VI // Відомості Верховної Ради України, 2013 р. – № 23. – Стор. 1237. – Ст. 218.

32. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон № 1045-XIV від 15.09.1999 року // Відомості Верховної Ради України, 1999 р. – № 45. – Ст. 397.

33. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні : Закон України № 3721-XII від 16.12.1993 // Відомості Верховної Ради України, 1994 р. – № 4. – Ст. 18.

34. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 року № 2402-III // Відомості Верховної Ради України, 2001 р. – № 30. – Ст. 142.

35. Про освіту : Закон України № 1060-XII від 23.05.1991 // Відомості Верховної Ради УРСР (БВР), 1991. – № 34. – Ст. 451.

36. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 року № 2866-IV // Відомості Верховної Ради, 2005. – № 52. – Ст. 561.

37. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України № 875-XII від 21.03.1991 року // Відомості Верховної Ради УРСР (БВР), 1991. – № 21. – Ст. 252.

38. Про зайнятість населення : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 року // Відомості Верховної Ради, 2013. – № 24. – Ст. 243.

39. Про рекламу : Закон України № 270/96-ВР від 03.07.1996 року // Відомості Верховної Ради України, 1996 – N 39. – Ст. 181.

40. Кримінальний кодекс України : Закон України № 2341-III від 05.04.2001 року // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.

41. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України № 5207-VI від 06.09.2012 року (в ред. 2012 р.) // Відомості Верховної Ради, 2013. – № 32. – Ст. 412.

42. Second progress report on the implementation by Ukraine of the Action Plan on Visa Liberalisation: Joint Staff working document, Brussels, 09.2.2012 // SWD(2012). – 10 final. – P. 27–29.

43. Resolution CM/ResCMN(2011)8 on the implementation of the Framework Convention for the Protection of National Minorities by Ukraine. [Electronic resource] // Access mode : <http://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1769033&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColor§ec1=F5D383>, free. – The name is from a screen.

44. Беліцер Н.В. Інститут демократії імені Пилипа Орлика. Дискримінація в Україні – проблеми й перспективи їх подолання: Аналітичний звіт від 17.09.2012 року / Н.В. Беліцер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://diversipedia.org.ua/sites/default/files/discrimination_policy_paper_sep20123.pdf, вільний.

45. Коаліція протидії дискримінації: Звернення до Президента України «Про необхідність накладення вето на законопроект № 10492» від 24.10.12 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://antidi.org.ua/ua/activity/application/133-zvernennia-doprezydenta-ukrainy-pro-neobkhidnist-nakladennia-veto-na-zakonoproekt-10492>, вільний.

46. Левченко К. Дискримінація: протидія чи її дискредитація? / К. Левченко // Українська правда від 17.05.12 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pravda.com.ua/columns/2012/05/17/6964708/>, вільний.

47. Рекомендації ООН щодо боротьби з дискримінацією в Україні / Українська Гельсінська спілка з прав людини ; художн.-оформлювач Б.Є. Захаров – Харків : Права людини, 2008 р. – 124 с.

48. Україні потрібно вдосконалювати антидискримінаційне законодавство – експерти. 22.11.12 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://antidi.org.ua/ua/activity/news/126-ukraini-potribno-vdoskonaliuvaty-antydyskryminatsiine-zakonodavstvo-eksperty>, вільний.

49. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом ЄС : Закон України № 786– VIII від 12.11.2015 року // Відомості Верховної Ради, 2015 р. – № 49-50. – Ст. 467.

50. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації із правом Європейського Союзу) № 3501 від 20.11.2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57162.