

РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2: 331.101.21: 316.647.82

ТЯГАР ДОКАЗУВАННЯ ВИНИ ЯК КЛЮЧОВЕ ПИТАННЯ В СПРАВАХ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ У СФЕРІ ПРАЦІ

Лагутіна І.В., д.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
вул. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна
lagutinaiv13@mail.ru*

У статті розкрито питання щодо усунення дискримінації у сфері праці. На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства й практики його застосування, міжнародних трудових стандартів та позитивного досвіду правотворчої діяльності зарубіжних країн внесено пропозиції й рекомендації щодо вдосконалення законодавства про боротьбу з дискримінацією.

Ключові слова: пряма дискримінація, непрямая дискримінація, тягар доказування вини, судовий захист.

БРЕМЯ ДОКАЗЫВАНИЯ ВИНЫ КАК КЛЮЧЕВОЙ ВОПРОС В ДЕЛАХ О ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Лагутина И.В.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина
lagutinaiv13@mail.ru*

В статье раскрываются вопросы по устранению дискриминации в сфере труда. На основании анализа специальной литературы, действующего законодательства и практики его применения, международных трудовых стандартов и положительного зарубежного законодательного опыта внесены предложения и рекомендации по усовершенствованию законодательства о борьбе с дискриминацией.

Ключевые слова: прямая дискриминация, косвенная дискриминация, бремя доказывания вини, судебная защита.

THE BURDEN OF PROOF AS A KEY ISSUE IN CASES OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

Lagutina I.V.

*National university «Odessa law academy», str. Fontanskaya doroga, 23, Odessa, Ukraine
lagutinaiv13@mail.ru*

The article is devoted to examination the problem of combating discrimination at work. On the basis of the analyzed special literature, legislation in force and practice of its application, international labor standards and positive legislative experience of foreign countries, specific proposals and recommendations on the improvement of legislation against discrimination.

Discrimination is a highly sensitive issue. Equality before the law is not disputed. The term discrimination first entered EU discourse in the form of its prohibition on the basis of nationality in Article 18 TFEU. Article 19 TFEU, as introduced by the Treaty of Amsterdam, extended the grounds on which discrimination is prohibited to sex, racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age and sexual orientation. In 2000, the Charter of Fundamental Rights of the European Union included in Article 21(1) a general prohibition of “any discrimination based on any ground, such as sex, race, color, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age”.

Discrimination and equality are governed by the key principle that a worker should receive ‘Initially the principle of non-discrimination was applied to gender-based discrimination in relation to equal pay for women and men (Article 119 EC, now Article 157 TFEU) as the “pay gap” between male and female earnings was significant in every Member State. The concept of “pay” was given a particularly wide definition, so as to include fringe benefits and eventually also occupational pensions, no less favorable treatment.

Within the general prohibition of non-discrimination, there are a number of strictly limited forms of discrimination that are permitted. Issues of discrimination may also be addressed through collective bargaining. The social partners have played a key role through the adoption of framework agreements, such as those on part-time work, fixed-term work and parental leave.

Key words: direct discrimination, indirect discrimination, burden of proof, judicial protection.

Демократична, правова держава має захищати права й законні інтереси працівників, забезпечувати соціальні гарантії. Дискримінація є порушенням прав людини, що супроводжується негативним впливом на економічний розвиток, викликає соціально-економічну нерівність.

Дискримінація, як правило, є прихованою та значною мірою поширеною, має глибокі соціальні, економічні, політичні, історичні й культурні причини, які є тісно пов'язаними. Доведення факту дискримінації в судах, засобах масової інформації, повсякденному житті й суспільстві в цілому є одним з основних викликів.

Проблеми дискримінації завжди являли собою інтерес для науки трудового права. Питанню заборони дискримінації в трудових правовідносинах присвячено праці таких учених, як А. Бородіна, А. Гвоздицький, Н. Деменева, Е. Ісаєва, Л. Лапіна, Н. Мітіна, Н. Сенніков, І. Твердовський, І. Трохим, Г. Федькович. Окремі проблеми правового забезпечення рівності жінок у сфері праці досліджуються в роботах багатьох науковців, таких як Н. Болотіна, М. Буроменський, В. Власов, І. Кисельов, Є. Кулаковська, О. Липовська, Е. Мезенцева, В. Можасв, Р. Ржаніцина, І. Чуткова, І. Шамшина, О. Ярошенко. Правовим аспектам гендерної рівності в Україні присвячено також розвідки Т. Мельник, О. Рудневої та М. Буроменського, у яких автори говорять про нерівномірність представництва жінок і чоловіків у політиці, аналізують механізми забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків та жінок у міжнародному контексті. Існування гендерної дискримінації в українському суспільстві й економіці проаналізовано в працях Е. Лібанової, О. Грішньої, В. Новікова, О. Макарової, Л. Лобанової, М. Баксакової, Т. Журженко, М. Ліборакіної, Е. Плісовської, Г. Герасименко.

Метою статті є визначення правил доказування факту дискримінації в суді для забезпечення права на рівність і заборону дискримінації у сфері праці.

Міжнародно-правовий захист від дискримінації у сфері праці є невід'ємною частиною системи захисту прав людини. Значний внесок у розвиток міжнародних стандартів у галузі заборони дискримінації у сфері праці зробила Міжнародна організація праці (далі – МОП).

Основними міжнародно-правовими актами у сфері захисту від дискримінації є Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять (1958 р.) та Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Конституція України в ст.24 закріплює, що громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом. Стаття 3 проекту Трудового кодексу України конкретизує положення Конституції України, яка забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме чи непряме обмеження прав працівників.

Рамковим законодавчим актом, що містить узагальнююче визначення поняття «дискримінація», надає чіткі формулювання її ключових форм та забороняє будь-які форми дискримінації щодо відкритого переліку індивідуальних і групових ознак, є Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI [1]. Цим законом визначається поняття «дискримінація» як ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є й можуть бути дійсними чи припустимими, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами й свободами в будь-якій формі, встановленій цим законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (п.2 ст.1). Дискримінація визначається як «ситуація» замість визначення як «рішення, дії або бездіяльність», що дозволяє охопити непряму дискримінацію, інші форми дискримінації, а також з'ясувати заходи запобігання дискримінації.

Дискримінація у сфері праці та зайнятості набуває форм, які характеризуються однією спільною рисою: дискримінація спричиняє різне ставлення до працівників через певні характерні для них риси, що приводять до нерівності можливостей. Інакше кажучи, дискримінація веде до нерівноправності, посилює її. Вона обмежує свободу людини в розвитку її здібностей, а також можливості робити вибір і дотримуватись своїх професійних та особистих прагнень.

Необхідно зазначити, що дискримінація може мати місце на будь-якій стадії розвитку трудових правовідносин: під час прийому на роботу, встановлення умов трудового договору (зокрема, оплати праці), виплати премій, надання «соціального» пакету, притягнення до дисциплінарної й матеріальної

відповідальності, переведення й відсторонення від роботи, просування по службі, припинення трудових правовідносин та в інших випадках.

Заборона дискримінації є основою діяльності держав у сфері поваги прав людини, оскільки її послідовне й повне втілення в життя є найважливішим фактором досягнення не лише справжньої правової рівності всіх людей, а й міжнародного миру та стабільності. Норма, яка забороняє дискримінацію, є ідейною основою, своєрідним фундаментом міжнародних відносин у сфері захисту прав людини, найважливішим системоутворюючим фактором, що об'єднує норми міжнародного права. Вона має принциповий характер.

Боротьба з дискримінацією – це спосіб досягнення рівноправності. Можна сказати, що дискримінація втілює те, що забороняється, а рівноправність – те, що має досягатись.

Будь-яка держава має забезпечувати надійний захист порушених прав людини від будь-яких дискримінаційних проявів. Компенсація моральної шкоди є способом заповнення соціальної справедливості, оскільки під час дискримінації відбувається порушення прав людини. У зв'язку з дискримінацією людина позбавляється своїх прав або обмежується в них. Відповідно, ця особливість дискримінації як явища може сприяти дестабілізації розвитку суспільних відносин, бути однією з причин розвитку масових соціальних конфліктів. Будь-яке дискримінаційне порушення має переслідуватись за законом, громадяни будь-якої держави повинні мати юридичні гарантії захисту від таких порушень [2, с. 26].

Основною формою захисту від дискримінації у сфері праці є судовий захист – юрисдикційна форма захисту особистих немайнових трудових прав працівників. Відповідно до проекту Трудового кодексу України особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутись до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та компенсації моральної шкоди (п.3 ст.3).

На практиці виявляється низка проблем, пов'язаних із реалізацією зазначених положень. Сьогодні поширеною стала рекомендація звернутися до суду за виникнення необхідності захисту. Наприклад, відмову в прийомі на роботу, що порушує принцип рівності, у судовому процесі складно довести, а часто практично неможливо це здійснити.

На жаль, практика поки що є далекою від забезпечення виконання вказаних вимог. Про це можна говорити з огляду на зміст оголошень про прийом на роботу, що публікуються в засобах масової інформації, у тому числі спеціальних виданнях, присвячених пошуку роботи, та з огляду на наявні на ринку праці вакансії. У них вимоги до бажаючих поступити на роботу встановлюються за статтю, віком, місцем проживання, наявністю реєстрації в цій місцевості та іншими дискримінаційними підставами.

Таким чином, для визнання факту дискримінації спочатку необхідно встановити дві обставини. По-перше, відмінність у ставленні до працівників, що встановлюється шляхом порівняння працівників, які перебувають в однаковому чи подібному (об'єктивно порівняному) становищі. Не можна, наприклад, порівнювати працівника із числа управлінського персоналу та працівника, який працює в цеху, проте можна порівняти двох і більше працівників, які мають однакове коло трудових обов'язків і працюють в однакових умовах.

По-друге, відмінність між працівниками має засновуватись на заборонених ознаках. Якщо відмінність усередині однієї групи працівників пов'язується з діловими, професійними якостями працівника або визначається властивими цьому виду праці вимогами, а також обумовлюється особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального чи правового захисту, то це не буде дискримінацією.

Згідно з п.2 ст.3 проекту Трудового кодексу України не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені цим кодексом та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, що стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального й правового захисту деяких категорій осіб.

За загальним правилом, що діє в цивільному процесі, обов'язок доказування певного факту лежить на тій стороні, яка посилається на цей факт в обґрунтування своїх вимог чи заперечень.

Однак у справах про захист проти дискримінації такий розподіл тягара доказування може позбавити позивача реальної можливості отримати судовий захист, оскільки, як уже зазначалось, подання доказів для позивача в більшості випадків у таких справах пов'язується з великими труднощами.

Вважається загально визнаним, що загальні правила доказування не дозволяють позивачеві в суді ефективно відстоювати свої інтереси в справах про дискримінацію, у тому числі в трудових відносинах, у яких мають місце відносини підпорядкованості між працівником і роботодавцем. Роботодавець завжди знаходиться в значно вигіднішому становищі, ніж працівник, насамперед тому, що більша частина інформації (якщо не вся) у зв'язку з передбачуваним проявом дискримінації щодо працівника знаходиться в руках роботодавця. Цим пояснюється увага, яка приділяється в законодавстві зарубіжних країн правилам доказування в справах про дискримінацію, зокрема й у сфері праці та зайнятості.

У встановлених національним законодавством випадках повинна бути активною роль суду в дослідженні обставин справи за позовом про захист від дискримінації. Суд у певних випадках має самостійно розслідувати обставини справи, а позивача при цьому може бути звільнено від обов'язку подавати докази.

Отже, тягар доказування вини, безумовно, є ключовим питанням у справах про дискримінацію.

Труднощі збору доказів можуть стати значною перешкодою в отриманні обґрунтованого й справедливого судового рішення в справі про дискримінацію, пряму чи непряму; наприклад, у дискримінаційній справі, що стосується прийому на роботу або просування по службі, коли працівнику, який претендував на певну посаду, було відмовлено в ній, як вважає позивач, необґрунтовано. Зазвичай інформацією, що стосується критеріїв відбору, рівня кваліфікації й оцінки кандидатів, які претендують на певну посаду, володіє роботодавець. Це особливо важливо у випадках непрямої дискримінації, коли діючі критерії відбору кандидата на посаду формувались протягом багатьох років.

Чималий досвід боротьби з дискримінацією накопичено в Європейському Союзі. Питання доказування розглядаються в Директиві № 2006/54/ЄС про реалізацію принципу рівних можливостей чоловіків і жінок та рівного до них ставлення у сфері праці й занять, Директиві № 2000/78/ЄС про реалізацію принципу рівного ставлення до людей поза залежністю від раси чи етнічного походження та Директиві № 2000/78/ЄС про встановлення основних правил про рівність у сфері праці та зайнятості. У жодному з названих актів не вказується на необхідність доказування зв'язку між дискримінацією та наявністю особової характеристики в особи, яку дискриміновано.

У багатьох країнах тягар доведення вини лежить на позивачеві, тоді як роботодавець не зобов'язаний представляти докази, що пояснюють причину відмови, не пов'язаної з дискримінацією. Роботодавець може виграти справу, не надаючи жодних пояснень, просто заперечуючи аргументи позивача. На практиці одна з найсерйозніших проблем, що виникають, коли позивач доводить наявність дискримінації під час найму на роботу або в трудовій діяльності, пов'язується з тим, що тягар доказування факту дискримінації лежить на позивачеві, а це може стати непереборною перешкодою для відшкодування завданої шкоди. Якщо в деяких випадках докази може бути представлено без особливих труднощів (наприклад, у разі подачі оголошень про наявні вакансії, коли ознаки дискримінації можуть бути очевидними), набагато частіше дискримінація включає дію, яка є швидше предметом підозр, ніж встановленим фактом, який важко довести, зокрема, у разі здійснення непрямої й систематичної дискримінації. Більше того, інформація та записи, які становлять письмові докази, зазвичай знаходяться в руках відповідача.

Практика показує, що весь арсенал правових способів і засобів у справах про дискримінацію застосовується не так уже часто, оскільки довести склад дискримінаційних мотивів у діях роботодавця, як правило, досить складно. Це є реальним лише в разі, якщо роботодавець допускає недбалість в оформленні письмових документів (наприклад, під час складення тексту відмови в прийнятті на роботу) або відверто ігнорує закон, виходячи за встановлені ним межі правових гарантій (наприклад, в оголошеннях про вакансії, «відмовних» резолюціях на направленнях на роботу від служби зайнятості чи заявах про прийом на роботу) [3, с. 14].

З огляду на труднощі для позивачів в отриманні доступу до даних, зокрема, у справах про рівноправність в оплаті праці, доцільним є прийняття рішення, що якщо позивач може підтвердити факти дискримінаційного характеру, то відповідач має довести, що дію дискримінаційного характеру

було виконано через існування об'єктивних чинників, які не мають відношення до статі позивача. Це було значне зрушення в питанні збору доказів, що відбулось у багатьох країнах із різними правовими системами, таких як Велика Британія, Німеччина, Італія, Фінляндія, Франція, Нідерланди, Норвегія, Швеція.

У сучасному цивільному процесі активна роль у доведенні належить сторонам: позивачеві та відповідачеві. На суді лежить обов'язок сприяти сторонам у збиранні доказів, а також керувати ходом процесу, створюючи сторонам рівні можливості для реалізації ними своїх процесуальних прав.

Під предметом доказування розуміється коло юридичних фактів, підстави позову й заперечень проти нього, на які вказує норма права, що підлягає застосуванню [4, с. 19].

Труднощі доказування факту непрямої дискримінації пов'язуються, зокрема, з тим, що прямих доказів дискримінації мало або ж вони зовсім відсутні. Відповідач, як правило, відкрито не висловлює свої погляди й наміри. Іноді відповідач навіть не усвідомлює, що його дії є дискримінацією трудових прав. Часто проблема доведення факту дискримінації ускладнюється відносинами підпорядкованості між позивачем і відповідачем, коли роботодавець апріорі володіє більш значними ресурсами й інформацією, ніж позивач. У справах, у яких мова йде про державну дискримінаційну політику, докази можуть існувати, при цьому будучи недоступними для позивача.

Доказування в справах про дискримінацію в багатьох країнах здійснюється відповідно до концепції перенесення тягаря доказування з позивача на відповідача. Визнаною ця концепція є також у праві Європейського Союзу, знаходить своє відображення в прецедентному праві [5].

Це правило було закріплено в ст.4 (1) Директиви Ради № 97/80/ЄС про тягар доказування у випадках дискримінації за ознакою статі [6]. Ідентичні положення можна знайти в директивах, пов'язаних із дискримінацією за іншими ознаками (наприклад, Директиві Ради № 2000/43 про здійснення принципу рівного поводження з особами незалежно від расового або етнічного походження [7], Директиві Ради № 2000/78 про створення загальної основи для рівного поводження в галузі праці та занять) [8].

Заборона дискримінації гарантується Європейською конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р., ратифікованою Україною 17 липня 1997 р., відповідно до ст.14 якої «користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою: статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою». При цьому Протокол № 12 до Європейської конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, ратифікований Україною 9 лютого 2006 р., розширює сферу дії заборони дискримінації на будь-яке право, що гарантується національним законодавством, навіть якщо таке право не передбачається Європейською конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод.

Європейський суд із прав людини виходить із того, що в справах щодо заборони дискримінації заявник повинен навести факти, які підтверджують, що відмінність у ставленні мала місце. Після того, як заявник виконує цю вимогу, відповідальність за доведення переходить до держави-відповідача, яка повинна продемонструвати, що таке ставлення було виправданим. Суд визнав, що процедура, передбачена Європейською конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод, не завжди дозволяє суворо застосовувати принцип *affirmanti incumbit probatio* («той, хто стверджує, має довести те, що він стверджує» [9, с. 53-59].

Варто мати на увазі, що тягар доказування в справах про дискримінацію не переноситься на відповідача автоматично. Позивачеві недостатньо просто заявити про факт дискримінації. Він зобов'язаний насамперед довести, що мало місце нерівне чи неналежне ставлення до нього. Лише після того, як суд вважатиме встановленими обставини, на яких засновується твердження про дискримінацію, тягар доведення переноситься на відповідача [10, с. 27-28].

У справах про дискримінацію використовуються письмові докази, показання свідків, речові докази, висновки експертів. Перелік допустимих видів доказів у різних країнах може змінюватись. Однак складність процесу отримання доказів залишається серйозною перешкодою під час встановлення дискримінації навіть у тих державах, у яких запроваджується концепція перенесення тягаря доказування.

Використання традиційних доказів у справах про дискримінацію, у тому числі у сфері праці, не завжди дозволяє досягти мети. У більшості справ позивачеві не вдається довести навіть обставини *prima facie case*. І подолати таке становище намагаються шляхом розширення кола допустимих видів доказів (тестування, статистичні дані, аудіо- й відеозаписи, анкетування).

Ситуаційне тестування є експериментальним методом із метою встановлення факту дискримінації, який передбачає навмисне створення ситуації, що дозволяє перевірити, чи піддається людина дискримінації. Навколо особи, потенційно здатної здійснити дії, що дискримінують, створюється ситуація, особа провокується на їх вчинення, не підозрюючи, що за нею спостерігають. Така особа «стикається» з підставними «кандидатами», які володіють низкою характеристик, на підставі яких може проводитись дискримінація. Ситуаційні тести дозволяють виявляти випадки прямої дискримінації, що часто приховуються за відмовками (типу «вакансія вже зайнята»). Результат тестування надається як доказ до суду, часто у формі показань свідків, іноді у вигляді звіту повноважної офіційної особи [11, с. 33].

Уперше цей метод було розроблено вченими соціологами та використано у Великій Британії й США в 70-х рр. ХХ ст. [12]. Це був новий і потужний інструмент для дослідження дискримінації у сфері праці та зайнятості [13].

Водночас такий метод зазнає критики, оскільки він не відповідає принципу справедливості доказів і ставить під загрозу право на повагу до приватного життя [14, с. 35-37].

Отже, у юридичній літературі й судовій практиці щодо правил розподілу тягара доказування в трудових справах висловлюються дві позиції: 1) жодних спеціальних правил розподілу тягара доказування в трудових спорах не передбачається, застосовується лише загальне правило цивільного судочинства; 2) саме в роботодавця знаходиться більша частина доказів, причому досить велику кількість документів роботодавець оформляє не тому, що, користуючись своїми правами й диспозитивними нормами права, вирішив зафіксувати свій статус, а тому, що закон прямо зобов'язує його оформлювати їх. Оскільки письмові докази мають знаходитись у роботодавця, саме на нього повинен покладатись обов'язок щодо їх надання.

Варто зауважити, що в деяких випадках для визнання факту дискримінації необхідно встановити відмінність у ставленні шляхом порівняння працівників, які перебувають в однаковому чи подібному (об'єктивно порівняному) становищі [15, с. 46, 47].

Отже, справи про дискримінацію є дуже специфічними й складними. Тому не завжди особа, яка постраждала від дискримінації, може самостійно ефективно захистити свої права в суді. У багатьох випадках потерпілі потребують правової допомоги, наприклад, щодо складення й подання до суду позовів та інших документів; виконання процесуальних та інших дій, передбачених законодавством України; проведення експертизи, збирання доказів тощо; отримання консультацій про свої права й способи їх захисту.

Ефективний юридичний механізм забезпечення права рівності та заборони дискримінації в Україні поки що відсутній. Способом вирішення цієї проблеми має бути насамперед правове регулювання.

Юридичною гарантією забезпечення рівності можливостей і захисту від дискримінації є антидискримінаційне законодавство. У цьому контексті мова йде про спеціальні закони, прийняті з метою запобігання дискримінації, сприяння поширенню рівноправності.

Спеціальне законодавство має визначати поняття дискримінації, її форми й види, передбачати особливості порядку доказування факту дискримінації у сфері праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 76. – Ст. 3071.
2. Воробьев С. Моральный дискриминационный вред и его признаки / С. Воробьев // Гражданское право. – 2012. – № 6. – С. 26-29.
3. Тодэ Н. Проявления дискриминации в трудовых отношениях / Н. Тодэ // Kadrovik.ru. – 2011. – № 3. – С. 12-20.

4. Курьлев С. Основы теории доказывания в советском правосудии / С. Курьлев. – Минск : Изд-во БГУ, 1969. – 204 с. ; Треушников М. Судебные доказательства / М. Треушников. – 2-е изд., доп. – М. : Городец, 1999. – 288 с.
5. Judgment of the Court of 17 October 1989. – Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss. – Reference for a preliminary ruling : Faglige Voldgiftsret – Denmark. – Social policy – Equal pay for men and women. – Case 109/88 [Electronic resource] / Website EUR-Lex. – Access mode : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX :61988J0109 :EN :HTML#11>.
6. 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.
7. 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
8. 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.
9. Питання заборони та протидії дискримінації: методичні рекомендації для юристів [Електронний ресурс] / упорядник : Г. Христова. – К., 2015. – 112 с. – Режим доступу : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803040d8>.
10. Palmer F. Redressing the balance of power in discrimination cases : The shift in the burden of proof / F. Palmer // European Anti-Discrimination Law Review. – 2006. – №4. – P. 27-28.
11. Rorive I. Situation tests in Europe : Myths and realities / I. Rorive // European Anti-Discrimination Law Review. – 2006. – №3. – P. 33.
12. Rorive I. Proving Discrimination Cases – the Role of Situation Testing Brussels MPG and the Centre for Equal Rights / I. Rorive, P. Lappalainen. – 2009. – 93 p.
13. Bendick J. Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States : Empirical findings from situation testing Geneva / J. Bendick. – ILO, 1996. – 50 p.
14. Schutter O. Methods of proof in the context of combating discrimination / O. Schutter // Proving discrimination. The Dynamic implementation of EU anti-discrimination law : The role of specialised bodies, Editor : Janet Cormack, Brussels Migration Policy Group. – 2003. – P. 35-37.
15. Farkas L. How to present a Discrimination Claim – Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives / L. Farkas // Luxemburg : Publications Office of the European Union, 2011. – 120 p.

REFERENCES

1. “On principles of prevention and combating discrimination in Ukraine” : Law of Ukraine on September 6, 2012 № 5207-VI, *Ofitsiynyi visnyk Ukrayiny*, 2012, no. 76, art. 3071.
2. Vorobev, S. (2012), “Discriminatory moral damage and signs”, *Grazhdanskoe pravo*, no. 6, pp. 26-29.
3. Tode, N. (2011), “Discrimination in labor relations”, *Kadrovik.ru*, no.3, pp. 12-20.
4. Kurylev, S. (1969), *Osnovy teorii dokazyvaniya v sovetskom pravosudii* [Fundamentals of the theory of proof in Soviet justice], Izd-vo BGU, Minsk, Belarus ; Treushnikov, M. (1999), *Sudebnye dokazatelstva* [Judicial evidence], Gorodets, Moscow, Russia.
5. Judgment of the Court of 17 October 1989. – Handels og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss. – Reference for a preliminary ruling : Faglige Voldgiftsret – Denmark. – Social policy – Equal pay for men and women. – Case 109/88, Website EUR-Lex, available at : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX :61988J0109 :EN :HTML#11>.
6. “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, pp. 0006 – 0008.

7. “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, pp. 0022-0026
8. “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, pp. 0016-0022.
9. Khristova, G. (2015), *Pytannya zaborony ta protydyi diskriminatsiyi : metodychni rekomendatsiyi dlya yurystiv* [Question prohibition and combating discrimination, guidelines for lawyers], Kyiv, available at : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803040d8>.
10. Palmer, F. (2006), “Redressing the balance of power in discrimination cases : The shift in the burden of proof”, *European Anti-Discrimination Law Review*, no. 4, pp. 27-28.
11. Rorive, I. (2006), “Situation tests in Europe : Myths and realities”, *European Anti-Discrimination Law Review*, no. 3, pp. 33.
12. Rorive, I. and Lappalainen, P. (2009), *Proving Discrimination Cases – the Role of Situation Testing* Brussels MPG and the Centre for Equal Rights, 93 p.
13. Bendick, J. (1996), *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States : Empirical findings from situation testing* Geneva, ILO, 50 p.
14. Schutter, O. (2003), “Methods of proof in the context of combating discrimination”, *Proving discrimination. The Dynamic implementation of EU anti-discrimination law : The role of specialised bodies*, Editor : Janet Cormack, Brussels Migration Policy Group, pp. 35-37.
15. Farkas, L. (2011), “How to present a Discrimination Claim – Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives”, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 120 p.

УДК 349.22: 331.106: 349.233

ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРУ ПРО ПОВНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Омельянчик С.В., к.ю.н., доцент

*Запорізький національний університет, вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
Lawhelp777@ukr.net*

Статтю присвячено аналізу проблемних питань щодо матеріальної відповідальності працівника під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність із роботодавцем. У цьому аспекті було проаналізовано наукову літературу, чинне та проектне трудове законодавство, судову практику. За результатами проведеного дослідження зроблено декілька цікавих висновків.

Ключові слова: договір про повну матеріальну відповідальність, працівник, роботодавець, трудове законодавство.

ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА ПРО ПОЛНУЮ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Омельянчик С.В.

*Запорожский национальный университет, ул. Жуковского, 66, Запорожье, Украина
Lawhelp777@ukr.net*

Статья посвящена анализу проблемных вопросов материальной ответственности работника при заключении договора про полную материальную ответственность с работодателем. В этом аспекте была проанализирована научная литература, действующее и проектное трудовое законодательство, судебная практика. За результатами проведенного исследования сделано несколько интересных выводов.

Ключевые слова: договор про полную материальную ответственность, работник, работодатель, трудовое законодательство.