

ПРИНЦИП НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ УКРАЇНИ



О. УВАРОВА

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри теорії держави і права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Гендерна рівність є однією з умов забезпечення суспільного розвитку. Одночасно з цим судова система відіграє важливу роль в усуненні конкретних проявів несправедливості, які можуть бути викликані соціально-економічними, політичними, культурними чи іншими факторами. Вона може забезпечити компроміс у реалізації відповідних соціальних змін. Сам собою законодавчий припис, навіть найбільш прогресивний, не здатен гарантувати такі зміни в суспільстві поза ефективною системою здійснення правосуддя [1, 4]. Конституція не може усунути забобони, що вкоренилися у суспільстві, та подолати існуюче дискримінаційне ставлення.

Унікальність судових інстанцій у забезпеченні втілення гендерної рівності зумовлена тим, що вони, на відміну від законодавця, покликані слугувати інструментом забезпечення дотримання прав людини, створювати простір, в якому можуть виражатися ідеї й різноманітні інтереси різних соціальних груп [2, 35]. Суди можуть бути потужним засобом соціальних змін, коли їхня діяльність спрямована на подолання дискримінації та забезпечення гендерної рівності, оскільки їх

позиція у відповідних питаннях фактично формує політику держави в їх вирішенні. Рішення, ухвалені в конкретній справі, може у подальшому стати загальною нормою для всіх аналогічних випадків. Незважаючи на те, що лише невеликий відсоток людей звертається до суду для вирішення спірної ситуації, вплив суду виходить далеко за межі конкретного спору й поширюється на набагато більше коло людей, аніж ті, хто став безпосереднім учасником справи.

Крім того, впливовість судової системи у забезпеченні втілення гендерної рівності й подоланні проявів дискримінації за ознакою статі зумовлена великою мірою тим, що судді наділені достатньо широким колом можливостей, зокрема, вони можуть: ставити перед судом конституційної юрисдикції питання про неконституційність того чи іншого законодавчого положення як такого, що має дискримінаційний характер; не чекати прийняття конкретного нормативного припису для того, щоб забезпечити захист від прояву дискримінаційного ставлення, яке призводить до порушення прав людини; ухвалювати рішення, спрямовані на подолання усталених дискримінацій-

них підходів і практик; використовувати у своїх рішеннях мову міжнародних і регіональних договорів у сфері прав людини (навіть якщо такий договір не було ратифіковано; його може бути використано як переконливе, а не як обов'язкове джерело права), що тільки підвищить легітимність рішення, яке ухвалюється таким судом у конкретній справі; прямо застосовувати конституційні положення, які гарантують захист від дискримінації, закріплюють рівність, зокрема, гендерну; звертатися до прецедентної практики міжнародних і регіональних судових інституцій для аргументації власної позиції у справі тощо.

Метою цієї статті є встановлення стану реалізації принципу недискримінації за ознакою статі у судовій практиці України, а також окреслення основних проблем, які потребують розв'язання для більш ефективного його втілення при здійсненні правосуддя.

Як свідчить аналіз судової практики України, судді стикаються із таким викликом, як необхідність вміти ідентифікувати дискримінацію. Узагальнення літератури з цієї проблематики [3; 4; 5; 6; 7] дозволяє зробити висновок, що вимога недискримінації означає необхідність:

1) *однаково ставитися до осіб, що перебувають в однакових умовах: не можна ставитися до індивідів у менш сприятливий спосіб (інакше) тільки тому, що вони певної статі або певної національності, або певної сексуальної орієнтації тощо* (тобто не можна допускати *пряму дискримінацію*). Прикладом прямої дискримінації може слугувати встановлена законодавством України заборона використовувати працю жінок вночі, а також заборона застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах¹, заборона залучення

жінок, які мають дітей віком до трьох років, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, направлення їх у відрядження. Така нав'язана «особлива опіка» призводить до низки негативних наслідків (суттєва різниця у фінансовій забезпеченості жінок і чоловіків, транслювання полярно різних очікувань щодо жінок і чоловіків, формування образу жінки як несамостійної і нетямущої особи, яка потребує зовнішнього контролю і піклування) [8];

2) *по-різному ставитися до осіб, що перебувають у різних ситуаціях*. Ставлення повинно відрізнятися настільки, наскільки це необхідно, щоб дати змогу відповідним особам користуватися конкретними можливостями на однакових умовах з іншими (тобто діє вимога щодо запобігання *непрямій дискримінації*). При розгляді подібних питань Суд Європейського Союзу (далі – ЄС) і Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) звертаються до статистичних даних, які свідчать, що представники певної статі зазнали непропорційно негативного впливу порівняно з іншими особами в аналогічній ситуації, вони шукають доказів того, що досить великий відсоток осіб, які зазнали негативного впливу, належить до цієї «захищеної групи». Так, у практиці Суду ЄС можна знайти такі формулювання: щоб захід було визнано дискримінаційним, він має охоплювати «набагато більшу кількість жінок, ніж чоловіків» [9], «значно менший відсоток чоловіків, ніж жінок» [10; 11] чи «набагато більше жінок, ніж чоловіків» [12].

Відповідно, коли йдеться про дискримінацію, виникає розуміння того, що має існувати критерій, який дозволить ідентифікувати ситуацію саме як дискримінаційну. Без такої ідентифікації іноді неможливо встановити порушення прав особи. Перш за все, важливо мати «зразок для порівняння», тобто особу, яка по суті перебуває в аналогіч-

¹ В Україні продовжує діяти Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256), він включає в себе близько 500 робіт, заборонених для жінок.

них умовах з особою, яка скаржиться на інакше до неї ставлення. Але, звичайно, цього недостатньо, щоб констатувати факт дискримінації. Різниця у ставленні, виявлена в результаті такого порівняння, має бути зумовлена статтю особи (якщо йдеться про гендерну дискримінацію), а отже, необхідно встановити причинно-наслідковий зв'язок між менш сприятливим ставленням до особи та її статтю. Для цього використовується так званий «тест на дискримінацію», введений великою мірою на основі вивчення й узагальнення практики відповідних міжнародних судових інституцій (ЄСПЛ, Суду ЄС, Комітету Організації Об'єднаних Націй (далі — ООН) з прав людини, Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок).

Тест на гендерну дискримінацію складається з таких питань: *чи мала місце різниця у поводженні/ставленні? чи зазнала б особа менш сприятливого ставлення, якби вона була іншої статі? чи мала різниця у поводженні об'єктивне та розумне обґрунтування? чи має різниця у поводженні правомірну (легітимну) мету? чи є заходи, які використовуються, пропорційними досягненню цієї правомірної мети? Так, відповідно до позиції ЄСПЛ «різне ставлення до осіб у відповідним чином схожих ситуаціях <...> є дискримінаційним, якщо воно не має об'єктивного і розумного виправдання, інакше кажучи, якщо воно не має законної мети або відсутнє розумне пропорційне співвідношення між запровадженими заходами і поставленою метою» (рішення ЄСПЛ у справі «Бурден проти Сполученого Королівства» («*Burden v. UK*») [Велика палата] (№ 13378/05), 29 квітня 2008 р., п. 60).*

Наведемо приклади розглянутих судами України справ, де мала місце гендерна дискримінація [13]. Так, один зі спорів, пройшовши першу й апеляційну інстанції, потрапив на розгляд Вищого спеціалізованого суду з розгля-

ду цивільних і кримінальних справ. Позивач звернувся до суду з позовом, в якому просив суд визнати відмову відповідача у прийнятті його на роботу необґрунтованою, зобов'язати відповідача укласти з ним трудовий договір, визнати роботу оператора комп'ютерного набору не специфічною, яка може виконуватися виключно особами певної статі та віку, та у відшкодування заподіяної моральної шкоди стягнути з відповідача 5 000 грн. Позовні вимоги було обґрунтовано тим, що позивач, за направленням центру зайнятості, звернувся до відповідача для працевлаштування на вакантну посаду оператора комп'ютерного набору, однак йому було відмовлено у прийнятті на роботу, оскільки відповідачу на зазначену посаду була необхідна жінка віком від 30 до 45 років. Відмовляючи у задоволенні пред'явленого позову, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, виходив із того, що прийняття на роботу позивача буде порушувати законні права та інтереси інших працівників-жінок, оскільки відповідачем, з урахуванням специфіки роботи, створено особливі умови щодо охорони праці жінок. У зазначеному відділі працюють 29 осіб (зокрема у бюро комп'ютерного набору документації — 5 осіб) виключно жіночої статі. Відповідачем, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, для працівниць (жінок) бюро комп'ютерного набору документації були створені відповідні санітарно-побутові умови. Крім цього, вільних площ для організації окремого санітарно-побутового приміщення для робітників чоловічої статі у відповідача немає. Таким чином, прийняття на зазначену посаду особу іншої статі призведе до порушення прав інших працівників (жінок) [14].

Як вбачається, суд припустився помилки при ідентифікації факту дискримінації за ознакою статі. Єдине, на що посилався роботодавець, — це те, що в нього вже працює суто жіночий

колектив, для якого створено належні умови роботи. Однак це не може бути належною підставою (легітимною метою) для того, щоб виправдати суттєву різницю у ставленні до особи іншої статі, яка проявилася у відмові такій особі у працевлаштуванні. Єдиною підставою для відмови у наймі на роботу стала стать кандидата на посаду. Більше того, суд додатково посилався на те, що виходячи з положень ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України), укладення трудового договору, як і будь-якої іншої двосторонньої угоди, потребує згоди не тільки працівника, а й власника або уповноваженого ним органу. У протилежному випадку, як наголошено в судовому рішенні, власник або уповноважений ним орган позбавляється можливості в повному обсязі виконувати свої функціональні обов'язки з підбору та розміщення кадрів, нести відповідальність за додержання працівниками кваліфікаційних вимог, а також задовольнити свої виробничі потреби у працівниках певної кваліфікації та з належним досвідом роботи [15]. Інакше кажучи, на думку суду, вирішення питання, на яких принципах формувати трудовий колектив, відмовляти у прийомі на роботу лише на підставі статі чи ні, є суто внутрішньою політикою роботодавця.

Інший приклад — вирішення судом України справи, пов'язаної із застосуванням заборони направляти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження, незалежно від наявності згоди жінки поїхати у таке відрядження (ст. 176 КЗпП України). У свою чергу, в ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлено штраф за порушення законодавства про працю для роботодавця у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 510 до 1 700 грн). В одній зі справ жінка звернулася до суду з позовом до свого роботодавця з вимо-

гою допустити її до поїздок у відрядження. У позові вона зазначила, що працює бортпровідницею-інструктором. 8 лютого 2015 р. у неї народився син, після чого вона скористалася правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років. 22 лютого 2016 р. вона перервала відпустку (ця можливість також гарантована чинним законодавством України) і вийшла на роботу. Однак роботодавець, керуючись ст. 176 КЗпП України, не допускає її до відряджень, поїздки в які становлять основний обсяг її трудових обов'язків. Роботодавець, виступаючи відповідачем у справі, позов підтримав, вказавши, що не має заперечень проти його задоволення. Крім того, жінка в суді також зазначила, що догляд за дитиною здійснює її чоловік, оскільки після її виходу на роботу відпусткою для догляду за дитиною до трьох років скористався він. Але суд у задоволенні позову відмовив, вказавши, що ст. 176 КЗпП України має імперативний характер, а дитина позивачки ще не досягла трирічного віку. Той факт, що з дитиною перебуває чоловік, на думку суду, «не має жодного юридичного значення». Більше того, суд звинуватив жінку у тому, що вона зловживає своїм правом на звернення до суду, оскільки існує чіткий припис закону, який встановлює заборону [16].

У цьому разі суд порушив гарантії доступності правосуддя для жінок. При розгляді наведеної справи суд міг звернутися до положень Конституції України, які гарантують рівність прав чоловіків і жінок, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка, зокрема, передбачає обов'язок Держав-учасниць вживати відповідні заходи для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема, право на вільний вибір професії чи роду роботи (п. «с» ч. 1 ст. 11 Конвенції), практики Комітету ООН з

ліквідації дискримінації щодо жінок, який в одному зі своїх рішень вказав, що подібне законодавство (йшлося про заборону окремих видів робіт для жінок) «відображає стійкі стереотипи щодо ролей та обов'язків жінок і чоловіків у родині й в суспільстві, які сприяють збереженню традиційних ролей жінок як матерів і дружин, підривають соціальний статус жінок і їх освітні й професійні перспективи» [17], антидискримінаційного законодавства України, зокрема Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у якому передбачено, що державна політика має бути спрямована на забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків (ст. 3). Крім того, суд мав врахувати, що заборона на направлення жінок із дітьми у відрядження, передбачена у ст. 176 КЗпП України, була встановлена у 1971 р. З того моменту відбулися суттєві зміни соціальних та ціннісних стандартів суспільства, і, відповідно, ця стаття має тлумачитися в аспекті цих нових стандартів: жінок, які мають дітей віком до трьох років, заборонено направляти у відрядження *за відсутності їхньої згоди на це*.

У судовій практиці України є й позитивні приклади звернення суду до прецедентної практики ЄСПЛ у питаннях щодо забезпечення гендерної рівності і недискримінації за ознакою статі. Так, наприклад, в одній зі справ чоловік звернувся до суду з вимогою визнати дії Державної прикордонної служби України (далі — ДПС України) протиправними. Позивач працював за контрактом у ДПС України на посаді старшого офіцера. З 13 жовтня 2014 р. по 28 вересня 2015 р. він перебував у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. 24 вересня 2015 р. він звернувся із заявою про надання йому відпустки до досягнення дитиною шести років

у зв'язку з тим, що дитина потребує догляду за станом здоров'я. Відповідач відмовив у наданні такої відпустки, посилаючись на Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», який гарантує право скористатися такою відпусткою тільки військовослужбовцям-жінкам (у чинній редакції Закону ця норма зберігається). Суд задовольнив позов, посилаючись на рішення ЄСПЛ у справі «К. Маркін проти Російської Федерації», в якому, серед іншого, зазначено, що «гендерні стереотипи, які диктують сприйняття жінки як особи, яка здебільшого піклується про дітей, а чоловіка як годувальника, самі по собі не можуть становити достатнє виправдання різниці у поведженні, також як і інші стереотипи, пов'язані з расою, походженням, кольором шкіри або сексуальною орієнтацією». Суд також посилався на принцип рівності жінок і чоловіків, закріплений у Конституції України. Це дозволило суду обґрунтувати висновок, що припис Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» суперечить міжнародним актам і Конституції України, а тому не повинен застосовуватися [18].

Наведемо ще один позитивний приклад використання Конвенції для аргументації своєї позиції судом. Громадянин Х. звернувся до суду з позовом про визнання його звільнення незаконним, поновлення на роботі і виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Як було з'ясовано під час розгляду справи, 20 січня 2010 р. його дружина потрапила до лікарні з діагнозом поширений дерматит. Громадянин Х. у цей день не зміг вийти на роботу, оскільки не було з ким залишити двох неповнолітніх дітей. 20 січня 2010 р. він подав заяву про надання відпустки по догляду за дітьми, оскільки дружина потрапила до лікарні, а у разі неможливості надання такої відпустки, просив терміново надати чергову відпустку за

2009–2010 рр. Суд, розглядаючи справу, взяв, серед іншого, до уваги положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, і задовольнив позов (ухвала апеляційного суду Львівської області від 31 січня 2011 р. у справі № 22-ц-560/11 [19]). Водночас слід зазначити, що рішення суду набуло б більшої переконливості, якби містило посилання на конкретні положення Конвенції, зокрема, на ст. 5, згідно з якою Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів з метою визначення спільної відповідальності чоловіків і жінок за виховання дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу, а також на ст. 16 Конвенції, згідно з якою Держави забезпечують на основі рівності чоловіків і жінок однакові права й обов'язки чоловіків і жінок як батьків незалежно від їхнього сімейного стану в питаннях, що стосуються їхніх дітей. Відповідно, незважаючи на те, що чинне законодавство України (ст. 25 Закону України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР «Про відпустки») зобов'язує роботодавця надати відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника, тільки коли йдеться про матерів двох або більше дітей віком до 15 років (аналогічне право чоловік має лише за умови, що виховує дітей без матері), суд, із посиланням на спільну відповідальність батьків за дітей і їх однакові права й обов'язки як батьків, міг обґрунтувати висновок про необхідність поширення наведеного законодавчого припису і на чоловіків також.

Крім того, можуть траплятися випадки, коли відповідне законодавче положення очевидно суперечить Конституції України у зв'язку з тим, що порушує принцип рівності. Наведемо приклад: Закон України від 5 листопада 1991 р. № 1789-ХІІ «Про прокурату-

ру» передбачав для жінок право на зарахування відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років до вислуги років, що дає право на пенсійне забезпечення. Для чоловіків аналогічне право передбачено не було (ч. 6 ст. 50¹)¹. Для того щоб відмовитися від застосування цього положення суду непотрібно було чекати рішення Конституційного Суду України: достатньо посилання на те, що вказане положення суперечить принципу рівності жінок і чоловіків, закріпленому в Конституції України і розвинутому в інших законодавчих актах. Додатково суд при вирішенні справи міг посилатися на міжнародні договори, ратифіковані Україною, а також на рішення міжнародних інституцій, які розкривають і деталізують принцип рівності й недискримінації. Позитивним прикладом такого вирішення справи є постановою Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 18 листопада 2013 р. у справі № 308/14422/13-а [20], в якій суд зазначив, що «має місце погіршення становища осіб чоловічої статі в порівнянні з особами жіночої статі при застосуванні норм Закону України «Про прокуратуру» <...>, що суперечить вимогам ст. 20 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», статті 19, 24 Конституції України та положенням міжнародного права, зокрема ст. 1 Протоколу № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, які ратифіковані Україною та передбачають заборону дискримінації за ознакою статі при здійсненні особою будь-якого передбаченого законом права».

Як позитивний приклад можна також навести ухвалу Вищого адміністративного суду України від 13 червня 2013 р. у справі К/9991/71038/12 [21]. Суть справи полягає у тому, що

¹ Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII «Про прокуратуру» передбачає можливість зарахування до вислуги років, що дає право на пенсію, відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо така відпустка надавалася, як для жінок, так і для чоловіків (ч. 6 ст. 86).

жінка, яка є біологічною матір'ю чотирьох дітей і має одну усиновлену дитину, претендувала на призначення їй пенсії як багатодітній матері. Відповідно до ст. 17 Закону України від 5 листопада 1991 р. № 1788-ХІІ «Про пенсійне забезпечення» жінки, які народили п'ятеро або більше дітей і виховали їх до восьмирічного віку, і матері інвалідів з дитинства, які виховали їх до цього віку, мають право на пенсію за віком після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 15 років із зарахуванням до стажу часу догляду за дітьми¹. Суд першої інстанції, з яким погодився суд апеляційної інстанції, виходив із того, що вказана стаття ставить обов'язкову вимогу до осіб, які претендують на призначення пенсії як багатодітній матері, — народження п'яти дітей. Оскільки позивачка народила лише чотири дитини, а п'ята дитина нею усиновлена, вона не має права на призначення пенсії за віком як багатодітна мати. Вищий адміністративний суд України вказав, що судами при розгляді цієї справи не було перевірено рішення Пенсійного фонду про відмову у призначенні пенсії на відповідність критерію, встановленому у п. 7 ч. 3 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України (щодо дотримання принципу рівності й недискримінації), зокрема, суди не порівняли правового статусу біологічних батьків та батьків, які є усиновлювачами дитини.

Слід зазначити, що загалом законодавство України характеризується як недискримінаційне. Окремі винятки становить трудове законодавство. Крім того, вдосконалення на сьогодні потребує законодавство про попередження і протидію насильству в сім'ї і гендерно зумовлене насильство. Втім, проблема здебільшого полягає у практиці правозастосування: ігнорування відповідних положень, наявність лише формальних

посилань на них, гендерно нейтральний підхід до розгляду справ, пов'язаних із захистом прав жінок, призводять до того, що право на рівний доступ до правосуддя порушується. Роль суддів у забезпеченні належної практики застосування антидискримінаційного законодавства України стає ключовою. При цьому особливої уваги потребують *трудові спори*, зокрема, пов'язані з передбаченою законодавством України заборонаю залучати жінок до роботи вночі (ст. 175 КЗпП України), направляти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження (ст. 176 КЗпП України), а також заборонаю жінкам працювати на важких і небезпечних роботах (ст. 174 КЗпП України). З проблематикою захисту прав жінок також пов'язані спори з роботодавцями щодо визнання за жінкою статусу матері-одиначки і наданням відповідних додаткових відпусток. Головною причиною таких спорів є недостатня визначеність у законодавстві України переліку документів, які підтверджують статус матері-одиначки, яка, як правило, трактується не на користь жінки. Також особливий ризик гендерної дискримінації несуть у собі *сімейні спори*, передусім про визначення місця проживання дитини, де частіше проявляється дискримінація щодо чоловіків, визначення розміру аліментів, вирішення спорів про ім'я дитини або про зміну прізвища дитини після розлучення тощо. Так, щодо останньої категорії справ слід зазначити, що діти в більшості випадків після розлучення залишаються проживати з матір'ю. При цьому якщо після розлучення мати повертає собі дівоче прізвище за своїм рішенням, то для зміни прізвища дитини, яка в абсолютній більшості випадків має прізвище батька, мати може змінити прізвище дитини за відсутності згоди батька дитини,

¹ До слова, ця ж норма передбачає, що чоловік може претендувати на пенсію за віком лише у разі, якщо йдеться про виховання дитини-інваліда і тільки за умови відсутності матері. При цьому чоловік повинен досягти 55 років і мати стаж роботи 20 років. Ця норма може розглядатись як дискримінаційна щодо чоловіків.

тільки звернувшись до суду і довівши, що батько участі у вихованні дитини не бере. У судовій практиці є випадки, коли суд, відмовляючи у задоволенні позову про зміну прізвища дитини, посилається на українські національні традиції [22], не ставлячи при цьому питання, яке рішення найбільшою мірою відповідатиме інтересам самої дитини.

Однією з важливих умов ефективної реалізації принципу недискримінації за ознакою статі в судовій практиці України слід визнати звернення суддів до міжнародних актів з метою встановлення відповідності національного

законодавства положенням ратифікованих Україною міжнародних договорів (у разі виявлення колізії пріоритет має бути надано міжнародному договору). Крім того, тлумачення національного законодавства в контексті міжнародних зобов'язань має бути додатковою гарантією належного захисту прав людини. До того ж посилання на міжнародні акти в судовому рішенні робить їх більш переконливими, підвищуючи довіру до суду. Окрім текстів самих міжнародних договорів суддям слід враховувати практику ЄСПЛ, Комітета ООН з прав людини і Комітета ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. *Mahlangu L.* Redesignation of Courts: bringing justice closer to home / L. Mahlangu, M. Baloyi // *Justice Today*. — 2009. — Vol. 1. — P. 1–24.
2. *Gloppen S.* Courts and social transformation: an analytical framework / S. Gloppen // Gargarella R., Domingo P., Theunis R. *Courts and social transformation in new democracies: an institutional voice for the poor?* — Ashgate Publishers, England, 2006. — 311 p.
3. *Feder J.* Sex Discrimination and the United States Supreme Court: Developments in the Law / J Feder // Congressional Research Service, December 30, 2015 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.fas.org/sgp/crs/misc/RL30253.pdf>
4. *Питання заборони та протидії дискримінації. Методичні рекомендації для юристів / упоряд.: Г. Христова.* — Рада Європи, 2015. — 110 с.
5. *Посібник з європейського антидискримінаційного права / Агенція Європейського Союзу з питань основоположних прав, Європейський суд з прав людини.* — 2011. — 196 с.
6. *Практичний посібник з аргументації у справах щодо дискримінації / упоряд.: С. Заєць, Р. Мартиновський.* — Рада Європи, 2015. — 72 с.
7. *Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / упоряд. О. О. Уварова.* — Харків : НТМТ, 2015. — 148 с.
8. *Національне дослідження «Бар'єри, механізми і належні практики в сфері доступу жінок до правосуддя в Україні» [Електронний ресурс].* — Режим доступу : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b0f41>
9. *Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG.* Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Oldenburg — Germany. Continued payment of wages in the event of illness — Exclusion of part-time workers — Article 119 of the EEC Treaty. Case 171/88 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462523466738&uri=CELEX:61988CJ0171>
10. *Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg.* Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Hamburg — Germany. Severance grant following termination of employment — Exclusion of part-time workers — Article 119 of the EEC Treaty. Case C-33/89 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462525240447&uri=CELEX:61989CJ0033>
11. *Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg.* Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Hamburg — Germany. Classification in a higher salary grade — Doubling of the qualifying period for part-time employees — Indirect discrimination. Case C-184/89 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462525188677&uri=CELEX:61989CJ0184>
12. *Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 1 February 1996. Y. M. Posthuma-van Damme v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen and N. Oztürk v Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging.* Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep — Netherlands. Equal treatment for men and women — Social security — Directive 79/7/EEC — Interpretation of the judgment of 24 February 1994 in Case C-343/92 De Weerd, née Roks, and Others.

- Case C-280/94 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462530501061&uri=CELEX:61994CJ0280>
13. *Захист* від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів: звіт за результатами моніторингу / підготовлено: О. Уварова, М. Ясеновська. — Харків : ФОП Бровін О. В., 2016. — 182 с.
 14. *Ухвала* Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 10 вересня 2014 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40568581>
 15. *Рішення* Святошинського районного суду м. Києва від 5 червня 2013 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32105992>
 16. *Рішення* Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 12 квітня 2016 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57237515>
 17. *Рішення* Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок у справі «Світлана Медведєва проти Російської Федерації» від 25 лютого 2016 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fd%2f60%2f2013&Lang=en
 18. *Постанова* Черкаського окружного адміністративного суду від 21 жовтня 2015 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52810098>
 19. *Ухвала* апеляційного суду Львівської області від 31 січня 2011 р. у справі № 22-ц-560/11 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/18565537>
 20. *Постанова* Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 18 листопада 2013 р. у справі № 308/14422/13-а [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/35420719>
 21. *Ухвала* Вишого адміністративного суду України від 13 червня 2013 р. у справі К/9991/71038/12 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31894918>
 22. *Рішення* Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області від 2 липня 2013 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32320863>

REFERENCES

1. Mahlangu L., Baloyi M. Redesignation of Courts: bringing justice closer to home, *Justice Today*, 2009, vol. 1, pp. 1–24.
2. Gløppen S. Courts and social transformation: an analytical framework, Gargarella R., Domingo P., Theunis R. Courts and social transformation in new democracies: an institutional voice for the poor? *Ashgate Publishers*, England, 2006, 311 p.
3. Feder J. Sex Discrimination and the United States Supreme Court: Developments in the Law, Congressional Research Service, December 30, 2015. Available at: <https://www.fas.org/sgp/crs/misc/RL30253.pdf>
4. Pytannia zaborony ta protydivi dyskryminatsii. Metodychni rekomendatsii dlia iurystiv [Question of the ban and counteraction of discrimination], 2015, 110 p.
5. Posibnyk z ievropeiskoho antydyskryminatsiinoho prava [The management on European the anti-discrimination law], 2011, 196 p.
6. Praktychnyi posibnyk z arhumentatsii u spravakh shchodo dyskryminatsii [Practical guidance according to the argument on cases of discrimination], 2015, 72 p.
7. Rivnist za oznakoiu stati v ekonomichnii sferi: zoboviazannia Ukrainy pered IeS (kliuchovi Dyrektyvy IeS shchodo zabezpechennia gendernoho balansu na rynku pratsi ta v profesiinii diialnosti, ikh rozvytok u praktytsi Sudu Spravedlyvosti) [Equality on the basis of sex in the economic sphere: obligations of Ukraine to the EU (key Directives of the EU on providing a gender balance in labor market and in professional activity, their development in practice of Court of Justice)], Kharkiv: NTMT, 2015, 148 p.
8. Natsionalne doslidzhennia «Bariery, mekhanizmy i nalezhni praktyky v sferi dostupu zhinok do pravosuddia v Ukraini» [National research «Barriers, Mechanisms and the Corresponding Practitioners in the Sphere of Women's Access to Justice in Ukraine»]. Available at: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806b0f41>
9. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Oldenburg — Germany. Continued payment of wages in the event of illness — Exclusion of part-time workers — Article 119 of the EEC Treaty. Case 171/88. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462523466738&uri=CELEX:61988CJ0171>
10. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Hamburg — Germany. Severance grant following termination of employment — Exclusion of part-time workers — Article 119 of the EEC Treaty. Case C-33/89. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462525240447&uri=CELEX:61989CJ0033>
11. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg. Reference for a preliminary ruling: Arbeitsgericht Hamburg — Germany. Classification in a

- higher salary grade — Doubling of the qualifying period for part-time employees — Indirect discrimination. Case C-184/89. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=14625251886/77&uri=CELEX:61989CJ0184>
12. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 1 February 1996. *Y. M. Posthuma-van Damme v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen and N. Oztürk v Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging*. Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep — Netherlands. Equal treatment for men and women — Social security — Directive 79/7/EEC — Interpretation of the judgment of 24 February 1994 in Case C-343/92 *De Weerd, née Roks, and Others*. Case C-280/94. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1462530501061&/uri=CELEX:61994CJ0280>
 13. *Zakhyst vid gendernoi dyskryminatsii v sudovykh rishenniakh ukrainskykh sudiv: zvit za rezultatamy monitorynhu* [Protection against gender discrimination in judgments of the Ukrainian courts: report on results of monitoring], Kharkiv: FOP Brovin O. V., 2016, 182 p.
 14. *Ukhvala Vyshchoho spetsializovanoho sudu Ukrainy z rozhlidu tsyvilnykh i kryminalnykh sprav vid 10 veresnia 2014 r.* [Decision of the Highest specialized court of Ukraine on consideration of civil and criminal cases of September 10, 2014]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/40568581>
 15. *Rishennia Sviatoshynskoho raionnoho sudu m. Kyieva vid 5 chervnia 2013 r.* [Decision of Svyatoshynsky District Court of Kyiv, June 5, 2013]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32105992>
 16. *Rishennia Boryspil'skyi miskraionnyi sud Kyivskoi oblasti vid 12 kvitnia 2016 r.* [Decision of the Boryspil City District Court of Kyiv Region, April 12, 2016]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57237515>
 17. *Rishennia Komitetu z likvidatsii dyskryminatsii shchodo zhinok u spravi «Svitlana Medvedieva proty Rosiiskoi Federatsii» vid 25 liutoho 2016 r.* [Decision of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women in the case of «Svetlana Medvedev against the Russian Federation», February 25, 2016]. Available at: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2f63%2fD%2f60%2f2013&Lang=en
 18. *Postanova Cherkaskoho okruzhnoho administratyvnoho sudu vid 21 zhovtnia 2015 r.* [Regulation of the Cherkasy District Administrative Court, October 21, 2015]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52810098>
 19. *Ukhvala apeliatsiinoho sudu Lvivskoi oblasti vid 31 sichnia 2011 r. u spravi № 22-ts-560/11* [Decision of the Court of Appeal of Lviv region dated January 31, 2011 in case № 22-п-560/11]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/18565537>
 20. *Postanova Uzhhorodskoho miskraionnoho sudu Zakarpatskoi oblasti vid 18 lystopada 2013 r. u spravi № 308/14422/13-a* [Resolution of Uzhgorod City District Court of Zakarpattia Oblast dated November 18, 2013 in case № 308/14422/13-a]. Available at: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/35420719>
 21. *Ukhvala Vyshchoho administratyvnoho sudu Ukrainy vid 13 chervnia 2013 r. u spravi K/9991/71038/12* [The decision of the Supreme Administrative Court of Ukraine, June 13, 2013 in case K/9991/71038/12]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31894918>
 22. *Rishennia Ivano-Frankivskoho miskoho sudu Ivano-Frankivskoi oblasti vid 2 lypnia 2013 r.* [The decision of Ivano-Frankivsk city court of Ivano-Frankivsk region, July 2, 2013]. Available at: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32320863>

Уварова О. Принцип недискримінації за ознакою статі в судовій практиці України

Анотація. У статті розкривається зміст тесту на дискримінацію в аспекті можливості його застосування у судовій практиці України для виявлення випадків дискримінації за ознакою статі. Окреслено найбільш проблемні категорії справ, які потребують особливої уваги з боку суддів щодо можливої ідентифікації дискримінації за ознакою статі.

На підставі проведеного аналізу судових рішень наводяться приклади реальних справ, де мала місце дискримінація за ознакою статі. Значну увагу приділено необхідності звернення при вирішенні конкретних спорів до текстів міжнародних договорів у сфері захисту прав людини і до практики відповідних органів (Європейський суд з прав людини, Комітет ООН з прав людини, Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок та ін.).

Ключові слова: дискримінація, гендерна рівність, дискримінація за ознакою статі, тест на дискримінацію, пряма дискримінація, непряма дискримінація.

Уварова Е. Принцип недискриминации по признаку пола в судебной практике Украины

Аннотация. В статье раскрывается содержание теста на дискриминацию в аспекте возможности его применения в судебной практике Украины для выявления случаев дискриминации по признаку пола. Определены наиболее проблемные категории дел, которые требуют особого внимания со стороны судей с точки зрения возможной идентификации дискриминации по признаку пола.

На основании проведенного анализа судебных решений приводятся примеры реальных дел, где имела место дискриминация по признаку пола. Значительное внимание уделено необходимости обращения при рассмотрении конкретных споров к текстам международных договоров в области прав человека и к практике соответствующих органов (Европейский суд по правам человека, Комитет ООН по правам человека, Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин и др.).

Ключевые слова: дискриминация, гендерное равенство, дискриминация по признаку пола, тест на дискриминацию, прямая дискриминация, косвенная дискриминация.

Uvarova O. The Principle of Non-Discrimination Based on Sex in the Ukrainian Court Practice

Annotation. The article reveals the content of the discrimination test in terms of the possibility of its application in the court practice of Ukraine to identify discrimination based on sex. The most problematic categories of cases are identified. These cases require special attention from the judges in terms of the possible identification of discrimination based on sex.

Analysis of court decisions demonstrates the examples of real cases where there was discrimination based on sex. The author pays attention to the addressing to the texts of international human rights treaties and the practice of the relevant bodies (the European Court of Human Rights, the UN Human Rights Committee, the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, etc.).

Key words: discrimination, gender equality, discrimination based on sex, discrimination test, direct discrimination, indirect discrimination.