

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2; 341.1

DOI <https://doi.org/10.32838/1606-3716/2019.4/15>**Рим О.М.**

Львівський національний університет імені Івана Франка

ПРИНЦИП РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У статті з'ясовується сутнісне наповнення принципів рівності й недискримінації в трудовому праві Європейського Союзу. Проводиться розмежування цих понять і визначається їх взаємозв'язок у сфері найманої праці. Наголошується на можливості держав-членів Європейського Союзу передбачати різницю в поводженні, яка ґрунтується на одному з критеріїв, щодо яких дискримінація забороняється, що не вважатиметься порушенням, адже йдеться про дійсну й визначальну професійну вимогу. Отже, правове забезпечення заходів, що на перший погляд передбачають відмінне ставлення та є дискримінаційними, насправді спрямоване на подолання і зменшення фактичних проявів нерівності, які можуть реально існувати в суспільному житті.

Аналізується обсяг принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок. У цьому контексті підкреслюється, що цей принцип не тотожний забороні дискримінації на підставі факту тієї чи іншої статевої належності особи. Він призначений охороняти також і від дискримінації на підставі зміни статі особою.

З'ясовуються спеціальні заходи, що надають жінкам конкретні переваги в питаннях працевлаштування й підвищення по службі. Звертається увага на те, що такі загалом є прийнятними, адже їх запровадження збільшує конкурентоспроможність жінок на ринку праці та дає змогу продовжувати кар'єру нарівні з чоловіками. Однак заходи, які покликані сприяти жінкам, усе ж не можуть гарантувати абсолютне й безумовне пріоритетне ставлення до жінок у сфері зайнятості.

Підсумовується, що на початку 2000-х років недискримінація із заходу сприяння ринковій інтеграції трансформувалася в повноцінний принцип права Європейського Союзу. Виділено дві групи заборон дискримінації працівників. Перша охоплює критерії заборони, які стосуються певних особливостей особи. Друга група заборон передбачає антидискримінаційний захист осіб, зайнятих у нетипових умовах праці.

Ключові слова: *Європейський Союз, принцип рівності, недискримінація, наймана праця, професійна вимога.*

Постановка проблеми. Чинна редакція Договору про Європейський Союз (далі – Договір про ЄС) у ст. 2 встановлює, що Союз оснований на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність і рівність жінок і чоловіків. У статті 3 зазначено, що Союз бореться проти соціального

вилучення та дискримінації, підтримує соціальну справедливість і захист, рівність жінок і чоловіків, зв'язок між поколіннями, захист прав дитини. Дотримуватися принципу рівності своїх громадян ЄС повинен у всіх своїх діях, як це передбачено ст. 9 Договору про ЄС.

Положення про рівність закріплюються також у Договорі про функціонування ЄС (далі – ДФЄС), а саме ст. 8 передбачено, що в діяльності Союз спрямовується на усунення нерівностей і сприяння рівності жінок і чоловіків. Стаття 10 ДФЄС

доповнює це твердження та передбачає, що під час визначення й реалізації політики та дій Союз спрямовується на боротьбу проти дискримінації на підставі статі, расового або етнічного походження, релігії або віри, фізичної або психічної недієздатності, віку або сексуальної орієнтації. Статтею 18 ДФЄС забороняється будь-яка дискримінація на підставі національної належності. Крім цього, згідно з положеннями ст. 45 ДФЄС, свобода руху працівників передбачає скасування будь-якої дискримінації на підставі державної належності працівників держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й працевлаштування. Стаття 157 вимагає, щоб кожна держава-член забезпечувала застосування принципу рівної оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість.

Протокол № 26 про послуги загального інтересу, доданий до Договору про ЄС і Договору про функціонування ЄС, установлює в ст. 1 той факт, що спільні цінності Союзу стосуються послуг економічного загального інтересу та включають, зокрема, рівне ставлення і сприяння загальному доступу й правам користувачів [1].

Але так було не завжди. На етапі формування євроінтеграційних утворень (1950-ті рр.) установчі договори закріплювали лише заборону дискримінації щодо обмеженого переліку підстав з метою гарантувати вільний внутрішній ринок ЄС. Первинно заборона дискримінації стосувалася сфери конкуренції та зайнятості за ознаками громадянства і статі. Однак згодом завдяки практиці Суду ЄС, який визнав подвійне економічне й соціальне спрямування принципу рівності, цей принцип міцно укріпився в статусі однієї з основ Союзу [2; 3; 4]. При цьому важливо наголосити, що принцип рівності, який передбачає усунення будь-якої дискримінації, розпочав своє функціонування в правопорядку ЄС саме зі сфери найманої праці, адже судова практика стосувалася первинно порушень трудових прав. Звідти його застосування розповсюдилося й на інші суспільні відносини.

Щоправда чітке розмежування понять «рівність» і «недискримінація» у праві ЄС відсутнє. Це зумовило утвердження їх розуміння до певної міри як синонімів [5, с. 138], що не сприяє ефективному застосуванню та потребує додаткового з'ясування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання застосування принципу рівності у праві ЄС вивчало багато науковців. Різнома-

нітні аспекти цього принципу були предметом дослідження таких учених, як М. Буроменський, О. Головка-Гавришева, І. Гуменюк, М. Микієвич, В. Муравйов, Р. Петров та інші. Зокрема, І. Борута та І. Гуменюк досліджували інститут заборони дискримінації в ЄС, а О. Дарморіс, Ю. Мороз, М. Чічкань і Г.Чанишева порівнювали вітчизняний і європейський досвід боротьби з дискримінацією у сфері зайнятості. Проте певні аспекти цієї проблеми залишаються поза увагою науковців і потребують детального вивчення, а саме необхідно повно проаналізувати правовий механізм гарантування рівності у сфері найманої праці на рівні ЄС, адже євроінтеграційні прагнення України вимагають приведення вітчизняного законодавства у відповідність до європейських стандартів.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення механізму правового забезпечення рівності в трудовому праві ЄС, з'ясування особливостей застосування принципу рівності у сфері найманої праці й аналіз правових актів ЄС щодо заборони дискримінації працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Принцип рівності є однією із засад трудового права ЄС. Його закріплення в чинних редакціях Договору про ЄС і Договору про функціонування ЄС доповнюється великим масивом правових актів. Найперше необхідно вказати на Хартію основоположних прав ЄС [6], яка має однакову з установчими договорами юридичну силу, а саме в ст. 20 Хартії зазначається, що всі люди є рівними у своїх правах. Стаття 21 Хартії забороняє будь-яку дискримінацію, яка ґрунтується на будь-якому з критеріїв, що стосуються статі, раси, кольору шкіри, етнічної належності, соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії або переконань, політичних чи будь-яких інших поглядів, належності до національної меншини, майнового стану, походження, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації. А стаття 23 вимагає, щоб рівність чоловіків і жінок забезпечувалася в усіх сферах, у тому числі щодо працевлаштування, роботи й оплати праці.

На початку 2000-х рр. на рівні ЄС комплексно переглянуто та оновлено значний масив вторинного законодавства щодо рівності й недискримінації, скасовано та оновлено низку директив, деякі прийнято вперше. Так, новою стала Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їхнього расового або етнічного походження [7]. Згідно з нею, принцип

рівного ставлення означає, що ніхто не може бути прямо чи непрямо дискримінованим через расове або етнічне походження, у тому числі й у сфері зайнятості та професійної діяльності.

Наступну директиву, яка гарантувала реалізацію принципу рівності, ухвалено 27 листопада 2000 року. Це, зокрема, Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [8]. Передумовами її ухвалення названо прагнення на рівні ЄС усунути нерівне ставлення і сприяти ідеї рівності між чоловіками й жінками, тим паче що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації. Не залишилася поза увагою розробників цієї Директиви також необхідність сприяння створенню умов соціально інтегрованого ринку праці з метою подолання дискримінації осіб з обмеженими фізичними можливостями, а також необхідність приділити особливу увагу підтримці працівників старшого віку, щоб збільшити їхню участь на ринку праці.

На думку авторів Директиви 2000/78/ЄС, обмеження або позбавлення прав певної групи осіб може зашкодити досягненню цілей ЄС, особливо досягненню високого рівня зайнятості й соціального захисту, підвищенню рівня життя, економічного та соціального взаємозв'язку, а також вільному пересуванню осіб. Саме тому Директивою Ради 2000/78/ЄС заборонено будь-яку пряму або опосередковану дискримінацію за критеріями релігії або віросповідання, обмежених фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у сферах, що нею охоплюються. Так, дискримінація забороняється стосовно:

- умов доступу до зайнятості, індивідуальної праці та професії, включаючи критерій відбору й умови прийому на роботу, незалежно від сфери діяльності й на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;
- доступу до всіх типів і рівнів професійно-технічної освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, включаючи досвід практичної роботи;
- зайнятості й умов роботи, включаючи звільнення та оплату праці;
- членства й вступу до організації працівників чи роботодавців або до будь-якої організації, члени якої працюють за певною спеціальністю, включаючи пільги, що надаються такими організаціями.

При цьому варто зазначити, що Директива Ради 2000/78/ЄС не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості

або навчання особи, яка є некомпетентною, не здатна й не може виконувати основні функції на посаді, що розглядається, або пройти відповідне навчання, якщо тільки для цього не вимагається забезпечення належного пристосування для осіб з обмеженими фізичними можливостями.

У разі ухвалення закону, підзаконного акта чи інших адміністративних положень, що суперечать принципів рівного ставлення, такі підлягають скасуванню. А будь-які дискримінаційні умови, що включені в індивідуальні або колективні договори чи угоди, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємств, правила, що стосуються комерційних і некомерційних організацій, і правила, які стосуються вільних професій, а також організацій працівників і роботодавців, є або можуть бути оголошені юридично нікчемними та підлягають заміні.

Водночас держави-члени все ж можуть передбачати, що різниця в поводженні, яка ґрунтується на одному з критеріїв, щодо яких дискримінація забороняється, не є порушенням, якщо йдеться про дійсну й визначальну професійну вимогу. Наведене дає змогу закріпити певні винятки із застосування принципу рівного ставлення. А саме винятком із цього принципу можуть бути дії, що вимагають працевлаштування особи певної статі за своєю природою чи через особливості контексту, в якому їх виконують, за умови законності мети й дотримання принципу пропорційності. Наприклад, не вважається дискримінацією різне ставлення на основі віку особи, якщо в контексті національного законодавства ці відмінності об'єктивно й належним чином виправдано законною метою, включаючи легітимну політику в питаннях зайнятості, ринку праці та завдань професійного навчання, а також якщо засоби досягнення такої цілі адекватні й необхідні. Зразком таких відмінностей є нормативні вимоги щодо мінімального та максимального віку прийому на роботу, професійного досвіду й необхідного для отримання роботи стажу.

Неоднакове поводження, що ґрунтується на додаткових потребах особи, теж не є порушенням, адже, згідно зі ст. 5 Директиви 2000/78/ЄС, дотримання принципу рівності щодо осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) потребує виваженого пристосування до їхніх потреб. Це означає, що роботодавці повинні вживати необхідних заходів, щоб там, де в конкретному випадку це необхідно, давати можливість особам з обмеженими фізичними можливостями (інвалідам) отримати роботу, працювати або

отримувати підвищення чи проходити навчання, якщо тільки такі заходи не покладають непропорційного навантаження на роботодавця.

Практична реалізація наведених положень полягає в зобов'язанні для роботодавців установити на робочому місці ліфт, пандус чи облаштувати туалет, що дає змогу пересуватися на інвалідному візку. Такі заходи допомагають забезпечити «рівність по суті», а не просто «формальну рівність» [9, с. 70].

Отже, правове забезпечення заходів, які на перший погляд передбачають відмінне ставлення та є дискримінаційними, насправді спрямоване на подолання і зменшення фактичних проявів нерівності, що можуть реально існувати в суспільному житті. А всяка спроба обмежити застосування принципів рівного ставлення й недискримінації повинна бути об'єктивною, обґрунтованою та відповідати законним цілям, які мають загальний інтерес.

Положення наведених антидискримінаційних директив [7; 8] застосовуються як до приватного, так і до державного секторів, які використовують найману працю. Ними передбачено широкий перелік заходів захисту для осіб, які зазнали дискримінації. Одним із таких є покладення тягаря доказування на особу, яка вчиняє дискримінаційні дії [10].

Правове забезпечення реалізації принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування й зайнятості додатково забезпечує Директива Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року [11]. Її ухвалення зумовлене численними змінами та доповненнями, які вносилися до актів вторинного законодавства щодо питання рівності чоловіків і жінок, зокрема Директиви Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року, що застосовує принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок у працевлаштуванні, професійному навчанні й службовому просуванні, а також до умов праці, Директиви Ради 86/378/ЄЕС від 24 липня 1986 року, що застосовує принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок до професійних механізмів соціального забезпечення, Директиви Ради 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 року про наближення до законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок, Директиви Ради 97/80/ЄС від 15 грудня 1997 року щодо тягаря доказування у справах про дискримінацію за ознакою статі зазнали суттєвих трансформацій. З метою уніфікувати чималий масив актів, основні норми, що

існували в цій сфері, 2006 року об'єднано в один документ та ухвалено Директиву Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС, а всі наведені вище акти скасовані.

Згідно з Директивою 2006/54/ЄС, рівність між чоловіками й жінками становить основоположний принцип права Союзу відповідно до ст. 2 Договору про ЄС і практики Суду ЄС. Крім цього, наголошується, що обсяг принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок не тотожний забороні дискримінації на підставі факту тієї чи іншої статевої належності особи. Цей принцип призначений охороняти також і від дискримінації на підставі зміни статі особою [12].

У контексті Директиви 2006/54/ЄС принцип рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері працевлаштування й зайнятості є застосовним щодо доступу до працевлаштування, включаючи службове просування та професійне навчання; умов праці, включаючи оплату, та професійних механізмів соціального забезпечення. Саме в цих сферах є забороненими пряма й непряма дискримінація, переслідування або сексуальне домагання, так само як і менш сприятливе ставлення через відмову чи підкорення особи до таких дій, указівка до дискримінації осіб за ознакою статі, а також будь-яка форма менш сприятливого ставлення до жінки через відпустку у зв'язку з вагітністю чи материнством. Наприклад, жінки у відпустці у зв'язку з материнством повинні мати право в кінці терміну відпустки повернутися на власне робоче місце або на еквівалентну посаду на умовах і в обставини, що є не менш сприятливими, ніж до відпустки, і користуватися будь-яким поліпшенням умов праці, на які вони мали б право за час їхньої відсутності.

Спеціальні заходи, що надають жінкам конкретні переваги в питаннях працевлаштування й підвищення по службі, загалом є прийнятними, адже їх запровадження збільшує конкурентоспроможність жінок на ринку праці та дає змогу продовжувати кар'єру нарівні з чоловіками. На думку Суду ЄС, однаковість професійних вимог щодо чоловіків і жінок, які є кандидатами на посаду, усе ж не свідчить про рівність їхніх шансів бути найнятими, адже чоловікам, як правило, сприяють з огляду на стереотипи й упередження щодо ролі та можливостей жінок у трудовому житті. Саме тому заходи, які на перший погляд можуть видатися дискримінаційними, однак фактично призначені для усунення або зменшення фактичних випадків нерівності, можуть бути санкціоновані.

Однак заходи, які покликані сприяти жінкам, усе ж не можуть гарантувати абсолютне та безумовне пріоритетне ставлення до жінок у сфері зайнятості. Їх мали б збалансовувати об'єктивна оцінка кандидатів, яка враховуватиме всі критерії, що їх характеризують, і можливість скасувати пріоритетність кандидата-жінки та зробити вибір на користь кандидата-чоловіка, якщо сукупно його особистісні й професійні характеристики є кращими. На практиці межі таких заходів окреслені в низці рішень Суду ЄС. А саме у справах *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen* [13], *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* [14], *Georg Badeck and Others, interveners* [15] і *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* [16]. Отже, неоднакове ставлення само по собі не обов'язково є дискримінацією, а різні вимоги щодо робочого одягу чоловіків і жінок, несхожі подарунки з нагоди ювілею чи відмінне найменування посад до тих пір уважатимуться законними, доки диференціація між статями не засвідчує прояв різної оцінки чоловіків і жінок в однакових умовах.

У березні 2011 року ухвалено ще один документ – Європейський пакт про гендерну рівність (2011–2020) [17], який замінив ухвалений 2006 року перший свого роду такий Пакт і надав нового імпульсу зусиллям ЄС щодо підвищення рівня участі жінок на ринку праці. Зокрема, у ньому наголошується на необхідності узгоджувати дії щодо утвердження принципу гендерної рівності на рівні ЄС насамперед із заходами, які визначені стратегією «Європа 2020» [18], а особливо у трьох сферах: зайнятості, освіті та сприянні соціальному залученню через зменшення бідності. Крім цього, у розумінні Європейського пакту про гендерну рівність (2011–2020) важливо також сприяти поліпшенню балансу між особистим і професійним життям для жінок і чоловіків протягом усього життя, щоб підвищити гендерну рівність і збільшити участь жінок на ринку праці, боротися з усіма формами насильства щодо жінок.

Сьогодні ідея поширення гендерної рівності пронизує всі директиви ЄС у сфері зайнятості й вимагає розширення меж застосування принципу рівності також на неоплачувану роботу по догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків по догляду за дитиною й ведення домашнього господарства та заохочення чоловіків брати відпустки по догляду за дитиною [19, с. 154].

Принцип недискримінації у сфері зайнятості застосовується також щодо захисту осіб, які

уклали трудові договори різних видів. Зокрема, Директива 2008/104/ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості [20], Директива Ради 97/81/ЄС щодо Рамкової угоди про неповну зайнятість [21], Директива 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та СЕЕР (Європейською асоціацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю) [22], та Рамкова угода про дистанційну працю [23] передбачають застосування до відповідних категорій працівників принципу рівного ставлення порівняно з особами, які працюють на умовах нормального робочого часу.

Отже, ухвалення наведених антидискримінаційних директив модернізувало та модифікувало загальний принцип рівності, що спричинило вдосконалення засобів захисту від дискримінації й розширило коло випадків для застосування принципу рівності [24, с. 1715–1730]. Загалом сьогодні директиви на рівні ЄС забороняють дискримінацію у трьох сферах: зайнятості, добробуту населення та товарів і послуг. Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про расову рівність застосовується в усіх трьох. Нині обговорюється можливість також поширити на всі три сфери дію Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, однак станом на сьогодні вона застосовується виключно до відносин зайнятості, як і Директива Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про гендерну рівність.

Можна підсумувати і ствердити, що на початку 2000-х років недискримінація із заходу сприяння ринковій інтеграції трансформувалася в повноцінний принцип права ЄС. Хоча первинно його становлення відбулося в судовій практиці, нинішнє його змістове наповнення є результатом нормотворчої діяльності різних інституцій ЄС. Взаємодія ринкових засобів і правозахисні механізми перетворили недискримінацію на гібридний, але ефективний принцип [25, с. 24].

Ухвалення правових актів з питань недискримінації змінило не лише правове регулювання щодо рівного поводження, а й судову інтерпретацію понять «рівність» і «недискримінація». Чимала кількість справ, які були предметом розгляду Суду ЄС, упродовж останніх двадцяти років свідчить про відсутність чіткого розмежування принципів рівності й недискримінації цією європейською

інституцією [26; 27; 28; 29]. Відповідно до судової практики, це швидше суміжні, аніж відмінні поняття [27].

Практика Суду ЄС щодо недискримінації особливо розвинена у сфері зайнятості й працевлаштування. Зокрема, предметом розгляду Суду ЄС було чимало справ про нерівне ставлення до працівників через національність або стать, а останнім часом також з огляду на сексуальну орієнтацію, інвалідність чи етнічне походження. Наприклад, у судовому порядку підтверджено, що роботодавець не може публічно оголошувати дискримінаційні умови працевлаштування [30]. Також поширено поняття інвалідності на надлишкову вагу працівників, яких дискримінували через ожиріння [29]. А от позбавлення одностатевих партнерів доступу до пільг і послуг, пов'язаних із працевлаштуванням, Судом ЄС оцінено як допустимі дії [28]. Водночас заборона працівникам на робочому місці демонструвати видимі політичні, філософські або релігійні ознаки рішеннях Суду санкціонована [31].

Висновки. У ЄС найбільш розробленими є механізми реалізації принципу рівності саме у сфері трудового права, де він упроваджується за трьома напрямками, а саме: забезпечення рівності (недискримінації) за ознаками расового, етнічного походження; за ознаками релігії або пере-

конань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; соціального забезпечення.

Аналіз правових актів з питань рівності працівників дає змогу виділити дві групи заборон дискримінації. Перша охоплює критерії заборони, які стосуються певних особливостей особи. Такі, зокрема, передбачені Директивою Ради 2000/43/ЄС, Директивою Ради 2000/78/ЄС, Директивою Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС і Директивою Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року. Друга група заборон передбачає антидискримінаційний захист осіб, зайнятих у нетипових умовах праці, та поширюється на працівників тимчасових агенцій найму; тих, хто працює неповний робочий день; за строковим трудовим договором або ж дистанційно. Правила цієї групи відрізняються від першої, так як не стосуються особистісних характеристик працівників, а вимагають недискримінації щодо осіб, які уклали трудові договори певного виду.

Проблема запобігання дискримінації в трудових відносинах є надзвичайно соціально чутливою, адже в жодній сфері дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері найманої праці. Вивчення механізмів забезпечення рівності й запобігання дискримінації, які нині успішно застосовуються ЄС, сприятиме вдосконаленню вітчизняного законодавчого забезпечення рівності в трудовому праві.

Список літератури:

1. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06.
2. Judgment of the Court of 8 April 1976. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Case 43–75. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>.
3. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 June 2001. Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG. Case C-381/99. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1563530083536&uri=CELEX:61999CJ0381>.
4. Judgment of the Court of 17 September 2002. A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. Case C-320/00. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62000CJ0320>.
5. Goga G.L. (2013) General Principle of non Discrimination and Equal Treatment in the Legislation and Jurisprudence of the Court of Justice of the European Union. *Acta universitatis Danubius*. 2013. Vol. 5. № 1. P. 138–145.
6. Charter of Fundamental Rights of the European Union. OJ C 326. 26.10.2012. P. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.
7. Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження, від 29.06.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65.
8. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJ L 303. 02.12.2000. P. 16–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.
9. European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, (2018) Handbook on European non-discrimination law. 2018 edition Luxembourg: *Publications Office of the European Union*. 2018. 300 p.
10. Право Європейського Союзу : підручник / за ред. В.І. Муравйова. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: https://pidruchniki.com/1566072148567/pravo/zaborona_diskriminatsiyi_sferi_trudovogo_sotsialnogo_prava_yevrosoyuzu.

11. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). *OJ L* 204. 26.7.2006. P. 23–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.
12. Judgment of the Court of 30 April 1996. *P v S and Cornwall County Council*. Case C-13/94. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562933417954&uri=CELEX:61994CJ0013>.
13. Judgment of the Court of 17 October 1995. *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*. Case C-450/93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>.
14. Judgment of the Court of 11 November 1997. *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*. Case C-409/95. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562963798949&uri=CELEX:61995CJ0409>.
15. Judgment of the Court of 28 March 2000. *Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*. Case C-158/97. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0158>.
16. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 6 July 2000. *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*. Case C-407/98. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562963897290&uri=CELEX:61998CJ0407>.
17. Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011–2020). *OJ C* 155. 25.05.2011. P. 10–13. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>.
18. European Commission. *Europe 2020. Strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. COM (2010) 2020 final, Brussels. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020>.
19. Дашковська О.Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності : монографія. Харків : Право, 2005. 224 с.
20. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. *OJ L* 327. 05.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0104>.
21. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work. *OJ L* 14. 20.01.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081>.
22. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. *OJ L* 175. 10.07.1999. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070>.
23. Framework agreement on telework, signed by the European social partners ETUC (and the liaison committee Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME and CEEP on 16 July 2002. URL: <https://www.busineurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf>.
24. Bruno de Witte, From a “Common Principle of Equality” to “European Antidiscrimination Law”. *American Behavioral Scientist*. 2010. Volume 53. Issue 12. P. 1715–1730.
25. Xenidis Raphaële, European Regulatory Private Law: The Transformation of European Private Law from Autonomy to Functionalism in Competition and Regulation (ERPL). *EUI Working Paper*. LAW 2017/04. 44 p. URL: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/45489/LAW_2017_04.pdf?sequence=3.
26. Judgment of the Court (First Chamber) of 2 June 2016. Proceedings brought by C. Request for a preliminary ruling from the Korkein hallinto-oikeus. Case C-122/15. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562847068253&uri=CELEX:62015CJ0122>.
27. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*. Case C-13/05. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0013>.
28. Judgment of the Court of 17 February 1998. *Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd*. Case C-249/96. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0249>.
29. Judgment of the Court (Fourth Chamber), 18 December 2014. *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL)*. Case C-354/13. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562170165302&uri=CELEX:62013CJ0354>.
30. Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 July 2008. *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*. Case C-54/07. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1563896987440&uri=CELEX:62007CJ0054>.
31. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*. Case C-157/15. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1562934904016&uri=CELEX:62015CJ0157>.

Rym O.M. THE PRINCIPLE OF EQUALITY IN THE LABOR LAW OF THE EUROPEAN UNION

The article clarifies the essential content of the principles of equality and non-discrimination in the labor law of the European Union. A distinction between these concepts is made and their interrelation in the field of hired labor is determined. It is emphasized on the ability of the EU Member States to establish a difference in treatment based on one of the criteria for which discrimination is prohibited, which is not considered to be a violation, since it concerns a valid and determinative professional requirement. Thus, the legal protection of measures that at first glance provide for an unequal attitude and are discriminatory is in fact aimed at overcoming and reducing the actual manifestations of inequality that can really exist in public life.

The scope of the principle of equal treatment of men and women is analyzed. In this context, it is emphasized that this principle is not identical to the prohibition of discrimination on the basis of the fact of one or another gender of the person. It is also intended to protect against discrimination on the grounds of sex change.

Specific measures are being developed to provide women with specific benefits in terms of employment and promotion are turned out. It is noted that they are generally acceptable, since their introduction increases the competitiveness of women in the labor market and allows them to continue their careers on a par with men. However, measures designed to promote women, however, can not guarantee an absolute and unconditional priority for women in the field of employment.

Summing up, in the early 2000s, non-discrimination as a measure of promotion of market integration was transformed into a full-fledged principle of EU law. There are two groups of legal provisions which prohibits the discrimination against workers. The first covers the prohibition criteria that apply to certain features of a person. The second group of prohibitions provides anti-discrimination protection for persons employed in non-typical working conditions.

Key words: *European Union, principle of equality, non-discrimination, hired labor, professional requirement.*