

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.53>

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

Зіноватна І.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-3018-4934*

Лапкін А.В.,

*доктор юридичних наук, професор,
доцент кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0002-3240-6377*

Зіноватна І.В., Лапкін А.В. Юридичні гарантії дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці.

У статті досліджено сутність та зміст юридичних гарантій дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці як важливого складника реалізації права людини на гідну працю. З урахуванням положень Конституції України та міжнародно-правових актів, зокрема Конвенції МОП № 111, Європейської конвенції з прав людини та Директиви Ради ЄС 2000/78/ЄС, автори розглядають дискримінацію як правове явище, що проявляється у формі обмеження трудових прав за ознаками статі, віку, інвалідності, політичних чи релігійних переконань, раси, національного походження тощо. Відзначено, що попри наявність нормативного регулювання, на практиці працівники стикаються з труднощами у доведенні дискримінації, особливо у справах щодо необґрунтованої відмови в працевлаштуванні, переведенні або звільненні.

Проаналізовано чинне законодавство України, зокрема положення Кодексу законів про працю України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також практику Верховного Суду. Наведено приклади конкретних судових справ, які демонструють проблеми доказування дискримінаційних дій, обмеження доступу до доказової бази, а також відсутність правової відповідальності за необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу. Звернуто увагу на недосконалість механізму реалізації прав працівників на недискримінаційне ставлення та необхідність запровадження чітких процесуальних та матеріальних норм.

Автори наголошують на доцільності запровадження в трудове законодавство принципу зворотного тягаря доказування (як це передбачено в праві ЄС), що дозволить більш ефективно захищати працівників у випадках дискримінації. Крім того, пропонуються шляхи вдосконалення законодавства, зокрема: запровадження непрямих доказів дискримінації (наприклад, порівняльних даних, свідчень колег), обов'язкової фіксації роботодавцем причин відмови у працевлаштуванні, переведенні чи звільненні, посилення фінансової відповідальності за дискримінаційні дії, а також закріплення у КЗпП України окремих норм щодо сегрегації та непрямой дискримінації.

Сформульовані у статті висновки і пропозиції спрямовані на вдосконалення системи правового захисту працівників, забезпечення реальної рівності у сфері праці та ефективне виконання Україною міжнародних зобов'язань у сфері недискримінації.

Ключові слова: юридичні гарантії, дискримінація у сфері праці, право на гідну працю.

Zinovatna I.V., Lapkin A.V. Legal guarantees of compliance with the principle of non-discrimination in the workplace.

The article explores the essence and legal nature of guarantees aimed at ensuring compliance with the principle of non-discrimination in the labor sphere, which is a fundamental element of the human

right to decent work. Based on the provisions of the Constitution of Ukraine, international legal acts such as ILO Convention No. 111, the European Convention on Human Rights, and EU Council Directive 2000/78/EC, the authors examine discrimination as a legal phenomenon manifested in the restriction of labor rights based on gender, age, disability, political or religious beliefs, race, national origin, and other grounds. Despite existing legal norms, in practice employees often face significant obstacles in proving discrimination, particularly in cases of unjustified refusal of employment, denial of promotion, or dismissal.

The study analyzes current Ukrainian labor legislation, including the Labor Code of Ukraine and the Law “On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine,” as well as case law of the Supreme Court. Several court cases are discussed to illustrate the evidentiary challenges claimants face, the limited access to internal employer documentation, and the lack of legal liability for unjustified refusals to hire. The authors emphasize the inefficiency of existing mechanisms to enforce anti-discrimination rights in employment and propose specific legal reforms.

Among the key proposals is the introduction of the shifted burden of proof principle into labor law, in line with EU legal standards, where once a worker presents sufficient indications of possible discrimination, the employer must prove that no discrimination occurred. The authors also propose introducing indirect evidence (such as comparative salary data, colleague testimony, correspondence), mandatory documentation by employers regarding hiring and dismissal decisions, strengthening financial liability for discriminatory practices, and formally regulating segregation and indirect discrimination in the Labor Code of Ukraine.

The conclusions and recommendations aim to improve the legal protection system for employees, ensure real equality in the labor sphere, and enhance Ukraine’s compliance with international obligations regarding non-discrimination.

Key words: legal guarantees, discrimination in the labor sphere, right to decent work.

Постановка проблеми. У сучасному демократичному суспільстві рівність прав та недопущення дискримінації є фундаментальними принципами, які відображені як у Конституції України, так і в міжнародних актах (наприклад, Конвенції Міжнародної організації праці, Європейській конвенції з прав людини тощо). Попри наявність нормативних гарантій, на практиці часто трапляються випадки дискримінації за ознакою статі, віку, національності, інвалідності, політичних чи релігійних переконань тощо. Особливо гостро ця проблема проявляється під час прийому на роботу, просування по службі, звільнення. Оскільки наразі Україна активно впроваджує європейські правові стандарти, то вдосконалення механізмів захисту від дискримінації у сфері праці відповідає зобов’язанням держави перед ЄС. Крім того, на сьогоднішній день існує розрив між наявністю правових норм і реальними можливостями їх застосування. Судова практика щодо трудової дискримінації ще формується, що потребує додаткового дослідження та аналітики. До того ж серед громадян зростає обізнаність про свої права, що спонукає до більш активного захисту у разі порушень, і водночас вимагає ефективних юридичних механізмів.

Мета дослідження полягає у тому, щоб сформулювати пропозиції щодо удосконалення юридичних гарантій недопущення дискримінації на основі аналізу наукових підходів до їх визначення, а також дослідження застосування вказаних гарантій на практиці.

Стан опрацювання проблематики. Окремі аспекти дискримінації у сфері трудових правовідносин за різними критеріями досліджували такі науковці, як: В.М. Венедиктова, В.В. Гончарук, Ю.М. Гришина, М.І. Іншин, Т.В. Красюк, Т.А. Коляда, С.Г. Рудакова, І.С. Сахарук, Н.В. Сербина, О.Г. Середа, О.В. Тищенко, С.М. Черноус, Н.М. Швець, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін. Дослідженню питання юридичних гарантій у трудовому праві приділялась значна увага у наукових працях таких вчених, як: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, М.О. Пижова, О.А. Ситницька та інші. Поряд з цим, необхідність подальшого дослідження проблеми юридичних гарантій недопущення дискримінації у сфері праці обумовлюється відсутністю ефективного механізму їхньої реалізації на практиці.

Виклад основного матеріалу. Найважливішою запорукою того, щоб проголошені Конституцією України соціально-економічні права не перетворилися на декларативні, є їхнє надійне гарантування [1, с. 185].

Перед тим, як розпочати аналіз значення терміну «юридичні гарантії», необхідно визначити зміст поняття «гарантії». Етимологічне походження слова «гарантія» пов’язують з французьким

словом «garantie» (від «garantir» – забезпечувати) [2, с. 19]. Новий тлумачний словник української мови визначає слово «гарантія» як: забезпечення, безпека, запорука [3, с. 572]. Термін «гарантія» також застосовується як умова, що забезпечує успіх чого-небудь [4].

Юридичні гарантії є самостійним видом системи гарантій, що набувають юридичної форми внаслідок їхнього закріплення в нормах права, тобто мають нормативно-правову основу. При цьому, слід погодитися з О. А. Антоном про те, що норма права може викликати певні правові наслідники лише за допомогою правової діяльності суб'єктів трудових правовідносин [5, с. 152]. На наш погляд, найбільш повним і всебічним є визначення М.О. Пижової, яка характеризує юридичні гарантії як «систему взаємопов'язаних елементів, що складається з фундаментальних правових норм, які є універсальними, формально визначеними, доцільними, які створюються державою і забезпечуються силою державного впливу аж до примусу, та зі спеціальних засобів та способів, які забезпечують реалізацію і охоронну трудових прав» [2, с. 22].

З метою розкриття питання юридичних гарантій дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці слід окремо зупинитися на розкритті терміну «дискримінація», що походить від латинського слова «discriminatio» (розрізнення) і означає відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав [6]. Заборона дискримінації гарантується Європейською конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, відповідно до статті 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 [7].

Згідно з практикою Європейського суду з прав людини дискримінація означає поведінку з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю (рішення у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства», заява № 36042/97, рішення у справі «Ван Раальте проти Нідерландів») [8, 9].

Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» під дискримінацією слід розуміти ситуацію, за якої особа за певними ознаками зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [10].

При цьому, Конституційний Суд України у своїх рішеннях звертає увагу на те, що мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими [1].

У сфері трудових правовідносин словник Канадського права визначає акт дискримінації як дію роботодавця, що несприятливо впливає на трудові відносини працівника в таких сферах, як просування по службі, вихід у відпустку, звільнення, страйк, зниження оплати, зміна робочого часу, оголошення догани [12, с. 237]. Важливі норми містяться у Конвенції № 111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять», яка під дискримінацією визначає будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за різними ознаками та призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять [13]. Зазначене визначення містить дві ознаки дискримінації, які характеризують це явище: 1) дискримінацією вважається не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага; 2) це розрізнення, недопущення або перевага повинні призводити до ліквідації або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці і занять [14, с. 376].

Статтею 2-1 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України заборонена будь-яка дискримінація у сфері праці та передбачено право осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації, звернутися із скаргою до органів державної влади або до суду. Відповідно до ст. 5-1 зазначеного кодифікованого акту держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України правовий захист від дискримінації і забезпечення права на звернення до Державної служби з питань праці або до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили. Крім того, ч. 4 ст. 22 КЗпП України передбачено, що не до-

пускається будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору [15].

При цьому ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України передбачено, що працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації [15].

Поряд з цим, як свідчить судова практика, працівникам доволі складно довести дискримінаційні дії з боку роботодавця в суді.

Так, 10 липня 2023 року Верховний Суд розглянув справу № 296/8997/23 щодо визнання дискримінацією протиправну відмову задовольнити заяву позивача про переведення на дистанційну форму роботи. Свої позовні вимоги позивач обґрунтовувала тим, що відповідач відмовив їй у переведенні на дистанційну форму роботи, оскільки вона перебувала за межами України. В той же час відповідач надавав іншим співробітникам, які теж перебували за межами України, можливість проводити заняття дистанційно. Однак, суди першої та апеляційної інстанцій, рішення яких Верховний Суд залишив без змін, відмовили у задоволенні позову. Свої рішення суди мотивували тим, що інші співробітники надавали освітні послуги на підставі цивільно-правового договору, а не трудового договору, як позивач, а тому вони перебувають у різних умовах та займають різне правове становище [16].

Оскільки принцип недопущення дискримінації у сфері праці включає також право на гідну працю, слід погодитися з В.В. Жернаковим про те, що воно передбачає право на гідні умови праці, право на гідну оплату праці, право на трудову честь і ділову репутацію, право на об'єктивну оцінку результатів трудової діяльності і можливість на цій основі кар'єрного росту; право на особисту недоторканість тощо [17, с. 98].

З огляду на зазначене, слід навести інший приклад судової практики щодо встановлення фактів дискримінації у сфері праці за ознакою інвалідності. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначила, що фактами дискримінації щодо неї, були: 1) встановлення меншого рівня винагороди за працю рівної цінності у порівнянні з іншими (позбавлення премії); 2) непристосування робочого місця особі з інвалідністю (непідключення інтернету та комп'ютерних програм для незрячих людей, які дозволяють розпізнавати тексти печатних документів, озвучувати тексти документів та інформації в електронному вигляді); 3) позбавлення можливості реалізувати трудові права порівняно з іншими (необґрунтоване звільнення). Однак, судами всіх інстанцій було відмовлено у задоволенні позову, оскільки позивач не довела фактів дискримінації у сфері праці щодо неї за ознакою інвалідності [18].

Необхідно також зауважити, що однією із найбільш розповсюджених форм дискримінації під час реалізації права на працю є необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Водночас, чинним законодавством не передбачена відповідальність роботодавця через необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Поряд з цим, відповідно до п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що у випадку відмови в прийнятті на роботу працівник мав вимушений прогул, тому його оплата провадиться згідно із правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП України про оплату вимушеного прогулу як незаконно звільненому працівникові [19]. Однак, проаналізувавши судову практику, слід дійти висновку, що суди майже не застосовують вказане положення Постанови Пленуму, оскільки нормами матеріального права така вимога не передбачена. Крім того, взагалі працівникам доволі складно довести в судовому порядку необґрунтованість відмови у прийнятті на роботу, в тому числі якщо вона носить дискримінаційний характер.

На наш погляд, слід погодитися з Н.М. Хуторян та Р.І. Шабановим про необхідність внесення відповідних змін до КЗпП України, якими передбачити обов'язок роботодавця оплатити вимушений прогул у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу [20, с. 227; 21, с. 21]. Зазначене положення буде слугувати гарантією відповідальності роботодавця внаслідок порушення права на працю.

З врахуванням зазначеного, вважаємо за необхідне навести ще один приклад судової практики. Так, позивач вважав, що відносно нього були вчинені дискримінаційні дії під час працевлаштування на посаду оператора котельні, зокрема він декілька разів намагався подати заяву про працевлаштування, однак у допуску до приміщення йому було відмовлено, а після того, як він декілька разів надсилав заяву, скориставшись послугами АТ «Укрпошта», разом з документами, що підтверджують його досвід і кваліфікацію, роботодавець зрештою відповів, що жодних доку-

ментів він отримував і, що наразі набір працівників на вказану посаду завершено. Отже, на думку позивача, роботодавець допускав вибірковий доступ до приміщення підприємства, а відтак встановив нерівні умови для працевлаштування позивача та інших осіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування. Поряд з цим, суд дійшов висновку, що вказані вище фактичні дані, в сукупності із дослідженими доказами, не свідчать про наявність дискримінації [22].

Слід зазначити, що у справах про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу позивачам доволі складно довести свою позицію через відсутність доступу до внутрішньої інформації роботодавця, слабку доказову базу (потенційні свідки – це інші кандидати або працівники компанії, які не хочуть свідчити проти роботодавця через ризики для себе), крім того, роботодавець завжди може послатись на «суб'єктивну думку» (відмова часто маскується під нібито «невідповідність корпоративній культурі», «недостатню мотивацію», «кращого кандидата» і т. ін.).

Необхідно зауважити, що відповідно до ч. 2 ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача [23]. Зазначене положення процесуального законодавства цілком відповідає статті 10 Директиви Ради ЄС 2000/78/ЄС, яка встановлює обов'язок роботодавця довести відсутність дискримінації, якщо працівник навів факти, з яких можна припустити її наявність [24].

Висновки. На підставі проведеного аналізу теоретичних думок та судової практики слід зробити наступні висновки. З метою дієвості юридичних гарантій дотримання принципу недопущення дискримінації у сфері праці необхідно у трудовому законодавстві закріпити принцип зміщеного (зворотного) тягаря доказування. Тобто, якщо працівник надає достатні ознаки можливої дискримінації, роботодавець має доводити, що дискримінації не було. Поряд з визначенням мобінгу слід також навести критерії непрямой дискримінації та сегрегації на рівні законодавства у сфері праці. З метою спрощення процедури доведення на практиці працівником, відносно якого були вчинені дискримінаційні дії, слід закріпити норми, які б дозволяли використання непрямих доказів, наприклад: порівняльних даних про заробітні плати, премії, надбавки та заохочення; свідчень колег та працівників, які звільнилися раніше з цього підприємства через подібні дії роботодавця; листувань; анонімних опитувань тощо. Задля запровадження ефективного механізму реалізації права захисту працівників від дискримінації на нашу думку, необхідно зобов'язати роботодавців фіксувати процеси прийняття рішень, зокрема: вести облік причин відмови в працевлаштуванні або переведені на вищу посаду; реєстр рішень про звільнення з ініціативи роботодавця; забезпечити прозорість процедур відбору на вакансії тощо. Крім того, дієвою гарантією недопущення дискримінації, на наш погляд, є посилення фінансових санкцій за дискримінаційні дії з боку роботодавця та встановлення чітких компенсації для постраждалих (у тому числі моральну шкоду).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Антон О.А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2005. № 3 (15). С. 185–190.
2. Пижова М.О. Юридичні трудові гарантії: термінологічний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. Спецвипуск. Том. 2. С. 18–23.
3. Новий тлумачний словник української мови. Т. 1. А-Є: уклад.: В.В. Яременко, О.М. Сліпущко. Київ: Аконіт. 2000. 910 с.
4. Словник української мови. *Портал української мови та культури*. URL: <https://slovnnyk.ua/index.php?swrd=гарантія> (дата звернення: 01.08.2025).
5. Антон О.А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2004. № 4. С. 151–156.
6. Пилипчук Р.В. Дискримінація. *Енциклопедія Сучасної України*. редкол.: Дзюба І.М., Жуковський А.І., Железняк М.Г. та ін. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України; 2007. Т. 7. URL: <https://esu.com.ua/article-24372> (дата звернення: 01.08.2025).
7. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04 лист. 1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 01.08.2025).
8. Рішення палати у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства»: Рішення Європейського суду з прав людини від 11 черв. 2002 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_170#Text (дата звернення: 01.08.2025).

9. Рішення палати у справі «Ван Раальте проти Нідерландів»: Рішення Європейського суду з прав людини від 21 лют. 1997 р. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58031%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58031%22]}) (дата звернення: 01.08.2025).
10. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 01.08.2025).
11. Рішення Конституційного Суду України від 07 лип. 2004 р. № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04#Text> (дата звернення: 01.08.2025).
12. Nuse B., Dukelow D. The Dictionary of Canadian Law. 1994. 1184 p.
13. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25 черв. 1958 р. № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 01.08.2025).
14. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 372–378.
15. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.08.2025).
16. Постанова Верховного Суду від 10 лип. 2023 р. у справі № 296/8997/23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120425833#> (дата звернення: 01.08.2025).
17. Жернаков В.В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасн. VIII наук.-практ. конф.* Харків: Нац. юрид. університет імені Ярослава Мудрого, 2018. С. 95–99.
18. Постанова Верховного Суду від 19 лип. 2023 р. у справі № 755/7916/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112370015> (дата звернення: 01.08.2025).
19. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 лист. 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 01.08.2025).
20. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. 2002. 388 с.
21. Шабанов Р.І. Заборона дискримінації при реалізації права на працю як спосіб забезпечення балансу інтересів у трудових відносинах. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. Вип. 34. 2021. С. 16–23.
22. Постанова Верховного Суду від 22 лют. 2023 р. у справі № 27/7153/20. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109242065#> (дата звернення: 01.08.2025).
23. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 бер. 2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#n6605> (дата звернення: 01.08.2025).
24. Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності: Директива Ради ЄС 2000/78/ЄС від 27 лист. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text (дата звернення: 01.08.2025).