

Черевко Наталія Олександрівна

*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри публічного управління, права та гуманітарних наук
Херсонський державний аграрно-економічний університет*

Cherevko Nataliia

*PhD in Public Administration,
Senior Lecturer of the Department of Public Administration, Law and Humanities
Kherson State Agrarian and Economic University
ORCID: 0000-0002-5456-8887*

DOI: 10.25313/2520-2308-2025-5-11001

ЗВІЛЬНЕННЯ БЕЗ ПОЯСНЕНЬ ЯК ВИКЛИК ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ: ПРАКТИКА ЄСПЛ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ВИКЛИКИ

DISMISSAL WITHOUT EXPLANATION AS A CHALLENGE TO GENDER EQUALITY IN THE LABOR MARKET: ECHR PRACTICE AND NATIONAL CHALLENGES

Анотація. Вступ. У контексті сучасної трансформації ринку праці питання забезпечення гендерної рівності набуває особливої актуальності, зокрема в аспекті звільнення працівників без пояснень причин. Попри поступове вдосконалення законодавства у сфері протидії дискримінації, практика безпідставного припинення трудових відносин часто залишається поза увагою законодавця, що створює передумови для прихованих проявів дискримінації за ознакою статі. Особливе занепокоєння викликає ситуація у жінок, які є більш вразливими до таких звільнень через стереотипне уявлення про їхню роль у родині, догляд за дітьми або знижену «надійність» у роботодавця. Враховуючи рекомендації міжнародних організацій, рішення Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) та вимоги імплементації європейських стандартів, проблема потребує теоретичного осмислення та практичного вирішення на рівні національного законодавства та правозастосування.

Мета. Метою дослідження є аналіз звільнення без пояснень як явища, що може виступати формою гендерної дискримінації на ринку праці, з урахуванням практики ЄСПЛ, міжнародних трудових стандартів та українських національних реалій.

Матеріали і методи. У дослідженні використано загальнонаукові (аналіз, синтез, індукція, дедукція) та спеціально-юридичні методи (формально-юридичний, порівняльно-правовий, системний підхід). Джерельну базу становлять міжнародні нормативно-правові акти (Конвенції МОП, Європейська конвенція з прав людини, директиви ЄС), національне законодавство України, судової практика, у тому числі практика ЄСПЛ, наукові публікації українських вчених.

Результати. У статті ідентифіковано дискримінаційний потенціал звільнення без пояснення причин, навіть за умови формальної відповідності вимогам трудового законодавства. Встановлено, що така практика може приховувати гендерну упередженість, зокрема щодо жінок. Проаналізовано прецедентну практику Європейського суду з прав людини, у яких підкреслено необхідність забезпечення прозорості при звільненні та поваги до принципу недискримінації. Виявлено відсутність в українському трудовому законодавстві ефективного механізму для виявлення та доведення прихованої дискримінації, що суперечить міжнародним трудовим стандартам, зокрема Європейській соціальній хартії (переглянутій) та Конвенціям МОП № 111 і № 156. Обґрунтовано необхідність імплементації в національне законодавство зобов'язань, передбачених висновками Європейського комітету соціальних прав, згідно з якими відсутність обґрунтування при звільненні суперечить праву на справедливі умови праці та захист від дискримінації.

Перспективи. Подальші дослідження мають бути зосереджені на розробленні дієвих законодавчих механізмів, які б забезпечували прозорість процесу звільнення та унеможливили зловживання правом роботодавця. Необхідним є впровадження європейських стандартів у національне законодавство, зокрема через імплементацію зобов'язань за Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Актуальним є також розширення правових інструментів захисту працівників у судовому порядку, включно з обов'язковим обґрунтуванням причин звільнення у разі виникнення підозри щодо дискримінаційного підґрунтя.

Ключові слова: гендерна рівність, звільнення без пояснень, дискримінація на ринку праці, практика ЄСПЛ, трудові права.

Summary. Introduction. In the context of the modern transformation of the labor market, the issue of ensuring gender equality is becoming particularly relevant, in particular in the aspect of dismissing employees without explanation of the reasons. Despite the gradual improvement of legislation in the field of combating discrimination, the practice of unjustified termination of employment relationships often remains unnoticed by the legislator, which creates the prerequisites for hidden manifestations of discrimination on the basis of gender. Of particular concern is the situation of women, who are more vulnerable to such dismissals due to stereotypical ideas about their role in the family, childcare, or reduced «reliability» with the employer. Taking into account the recommendations of international organizations, the decisions of the European Court of Human Rights (ECHR) and the requirements for the implementation of European standards, the problem requires theoretical understanding and practical solution at the level of national legislation and law enforcement.

Purpose. The purpose of the study is to analyze dismissal without explanation as a phenomenon that can be a form of gender discrimination in the labor market, taking into account the practice of the ECHR, international labor standards and Ukrainian national realities.

Materials and methods. The study used general scientific (analysis, synthesis, induction, deduction) and special legal methods (formal legal, comparative legal, systemic approach). The source base is international regulatory legal acts (ILO Conventions, European Convention on Human Rights, EU directives), national legislation of Ukraine, case law, including the practice of the ECHR, scientific publications of Ukrainian scientists.

Results. The article identifies the discriminatory potential of dismissal without explanation, even if it formally complies with the requirements of labor legislation. It is established that such a practice can hide gender bias, in particular towards women. The case law of the European Court of Human Rights is analyzed, which emphasizes the need to ensure transparency in dismissal and respect for the principle of non-discrimination. The absence of an effective mechanism in Ukrainian labor legislation for identifying and proving hidden discrimination, which contradicts international labor standards, in particular the European Social Charter (revised) and ILO Conventions No. 111 and No. 156, is revealed. The need to implement into national legislation the obligations stipulated by the conclusions of the European Committee of Social Rights, according to which the lack of justification in dismissal contradicts the right to just working conditions and protection from discrimination, is substantiated. Prospects.

Further research in this area. Further research should focus on developing effective legislative mechanisms that would ensure transparency in the dismissal process and prevent abuse of the employer's right. It is necessary to introduce European standards into national legislation, in particular through the implementation of obligations under the Association Agreement between Ukraine and the EU. It is also relevant to expand legal instruments for the protection of employees in court, including mandatory justification of the reasons for dismissal in case of suspicion of discriminatory grounds.

Key words: gender equality, dismissal without explanation, labour market discrimination, ECtHR case law, labour rights

Постановка проблеми. Право на працю та заборона дискримінації є ключовими принципами європейського правового простору, інтеграція в який є стратегічною метою України. Однак, навіть за формально нейтрального законодавства, на практиці спостерігаються випадки звільнення без пояснень або за надуманими формальними підставами, що мають ознаки прихованої дискримінації — передусім гендерної. Особливо вразливими залишаються жінки, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною, працівниці з інвалідністю, самотні матері, трансгендерні особи тощо. Така ситуація ускладнюється браком ефективних правових механізмів захисту, що суперечить міжнародним стандартам, закріпленим у практиці Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ), актах МОП, ООН і ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема звільнення без обґрунтування у зв'язку з дискримінаційними ознаками набула активного наукового осмислення в контексті адаптації українського законодавства до європейських стандартів. Так, у праці Ю. Свічкарьова та А. Макарацька у своїй публікації [22] підкреслюють, що правозастосовна практика щодо рівності у сфері праці в Україні залишається фрагментарною, а існуючі норми часто не забезпечують реального захисту від дискримінації при

звільненні. Вони вказують на потребу імплементації прецедентної практики ЄСПЛ у національне законодавство для підвищення ефективності правозахисту.

Р. Бутинська у статті про харасмент як вид гендерної дискримінації [2] розглядає випадки дискримінації саме в момент припинення трудових правовідносин. Авторка наголошує, що у практиці судів часто відсутній глибокий аналіз контексту звільнення, зокрема відсутність мотивування з боку роботодавця розглядається як звична практика. Л. Сімонцева звертає увагу на значення прецедентної практики ЄСПЛ у формуванні стандартів правосуддя у сфері трудових спорів, зокрема в аспекті захисту прав людини при звільненні [22]. У науково-аналітичному аспекті також заслуговують на увагу праці, присвячені загальним аспектам гендерної рівності в трудових правовідносинах. Наприклад, Вапнярчук Н. у своїй статті аналізує прояви дискримінації у сфері трудових відносин, зокрема гендерну нерівність, та підкреслює необхідність гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами для ефективного захисту прав працівників [3]. Кучко А. В. зосереджується на проблемі відсутності чіткого визначення поняття «дискримінація у сфері праці» в українському законодавстві, що ускладнює правозастосування та

захист прав працівників [18]. Клименко М. В. розглядає міжнародно-правові документи, що регулюють гендерну рівність у трудових правовідносинах, та акцентує увагу на необхідності їх імплементації в національне законодавство для забезпечення рівних прав і можливостей [11]. Колеснік Т. В. досліджує організаційно-правові засади запобігання дискримінації у сфері праці, підкреслюючи роль профспілок та необхідність внесення змін до чинного законодавства для мінімізації дискримінаційних проявів [13]. Світошенко Д. аналізує актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості, виокремлюючи суб'єктивні, об'єктивні та гібридні проблеми, що впливають на рівність прав [20]. Труба В., Потопахіна О. здійснюють теоретико-правове дослідження припинення трудового договору за чинним законодавством України, звертаючи увагу на зміни, запроваджені в умовах воєнного стану [24]. Узагальнюючи, можна стверджувати, що в науковій літературі закладено теоретичні засади розуміння дискримінаційного потенціалу звільнень без пояснення.

Разом з тим, більшість наукових праць акцентують увагу на загальноправовому або формально-процедурному аспекті проблеми, не приділяючи достатньої уваги гендерно-чутливому аналізу наслідків звільнень без пояснень. Не до кінця досліджено також взаємозв'язок між національним законодавством та практикою ЄСПЛ у цій сфері.

Метою статті є аналіз звільнення без пояснень як явища, що може виступати формою гендерної дискримінації на ринку праці, виявлення викликів, для реалізації принципу рівності на ринку праці, з урахуванням міжнародних стандартів та практики Європейського суду з прав людини, а також формування пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства України у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Звільнення без пояснень або під надуманими формальними підставами можуть мати прихований дискримінаційний характер, зокрема коли зачіпають жінок після відпустки по догляду за дитиною, одиноких матерів, працівниць передпенсійного віку чи жінок, які не вписуються в гендерні стереотипи щодо «належних» ролей у суспільстві.

Попри відсутність в українському законодавстві прямої норми, що дозволяла б звільнення без обґрунтування, на практиці застосовується низка обхідних механізмів: зловживання строковими контрактами, тиск на підписання заяв «за власним бажанням», скорочення «під конкретну людину». У таких ситуаціях жінки особливо вразливі, адже дискримінація може бути прихованою, а її доведення — надзвичайно складним. Навіть за формальної нейтральності підстав, наслідки можуть бути непропорційно негативними саме для жінок, особливо вразливих категорій. Це класичний приклад непрямой дискримінації, яку визнає і Європейський суд з прав людини.

ЄСПЛ послідовно наголошує: формально нейтральне звільнення може порушувати Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, якщо за ним криється дискримінаційна мета або наслідки. Практика ЄСПЛ є цінним орієнтиром для українських адвокатів, правозахисників і суддів у захисті трудових прав через призму гендерної рівності.

Забезпечення рівності між чоловіками і жінками у сфері праці є зобов'язанням держави відповідно до низки міжнародно-правових актів. Україна, як держава-член Ради Європи та Міжнародної організації праці (МОП), взяла на себе обов'язки щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, у тому числі у контексті звільнень.

Європейська конвенція з прав людини (ст. 14) забороняє дискримінацію при реалізації прав, гарантованих Конвенцією, зокрема статті 8 — права на повагу до приватного і сімейного життя [17]. Практика ЄСПЛ визнає, що трудові відносини, включаючи звільнення, можуть підпадати під дію цієї статті.

Європейська соціальна хартія (переглянута) гарантує право на захист від несправедливого звільнення (ст. 24) та рівне ставлення у сфері праці (ст. 20) [5]. Комітет соціальних прав неодноразово наголошував: відсутність зобов'язання роботодавця обґрунтовувати звільнення суперечить цим стандартам [1]. Ратифікувавши Хартію, Україна взяла на себе політичні зобов'язання адаптувати своє законодавство до європейських стандартів. Більшість положень Хартії стосуються трудових прав, із яких право на працю є одним із базових. Це право забезпечує не лише економічний добробут, але й можливість особистісного розвитку та досягнення соціальної стабільності [25].

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ст. 5) наголошує на необхідності вжиття заходів щодо зміни соціальних та культурних моделей поведінки чоловіків і жінок для досягнення викоренення забобонів, звичаїв та всіх інших проявів, що ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи зверхності однієї із статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок, а також визначення загальної відповідальності чоловіків і жінок за виховання та розвиток своїх дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей мають перевагу [16].

Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» визначає дискримінацією будь-яке розрізнення, виключення або перевагу, що знецінює рівні можливості або ставлення [14].

Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» вимагає врахування сімейних обов'язків працівників та забороняє звільнення через сімейний стан [15].

Таким чином, за міжнародними стандартами, звільнення працівника з уразливої групи без пояснень або без можливості ефективного оскарження може розцінюватися як порушення прав людини,

якщо має дискримінаційні ознаки або непропорційні наслідки. У контексті гендерної рівності важливо звернути увагу на окремі рішення судів, що формують підходи до оцінки звільнень через призму статі.

Emel Boyraz v. Turkey (№ 61960/08, рішення ЄСПЛ від 2 грудня 2014 року) [7]. Емель Бойраз працювала охоронницею в державній енергетичній компанії, звідки її звільнили через те, що вона не є чоловіком і не проходила військову службу. ЄСПЛ встановив порушення статті 14 у поєднанні зі статтею 8 Конвенції. Суд підкреслив: вимога щодо статі для посади охоронника не була обґрунтована, а жінка виконувала свої обов'язки належним чином. Суд наголосив: «держава не може обґрунтовувати звільнення лише тим, що певна робота 'природно' не підходить жінці».

Napotnik v. Romania (№ 33139/13, рішення ЄСПЛ від 20 жовтня 2020 року) [9]. Словенська дипломатка була відкликана з посади в посольстві Румунії після повідомлення про вагітність. ЄСПЛ визнав, що з нею поводитися інакше через її стать. Однак рішення про припинення її місії не було дискримінаційним, оскільки національні органи надали достатнє обґрунтування, а наслідки не спричинили серйозних труднощів для заявниці.

Справа Jurčić v. Croatia (№ 54711/15, рішення ЄСПЛ від 4 лютого 2021 року) [8]. У цій справі Європейський суд з прав людини встановив порушення статті 14 (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 8 (право на повагу до приватного життя) Конвенції. Пані Юрчич, яка успішно пройшла конкурсний відбір на роботу в університеті, була виключена зі списку кандидатів після того, як роботодавець дізнався про її вагітність. ЄСПЛ наголосив, що навіть якщо офіційною причиною було «нездатність почати роботу вчасно», справжньою мотивацією було її становище вагітної жінки. Суд підкреслив: дискримінація за ознакою вагітності є формою дискримінації за ознакою статі й порушує Конвенцію. Це рішення є знаковим, адже підтверджує, що навіть непрямі дії, які ставлять жінок у гірше становище через їхню репродуктивну функцію, є неприпустимими у демократичному суспільстві.

Zarb Adami v. Malta (№ 17209/02, рішення ЄСПЛ від 20 червня 2006 року) [10]. Заявник, Джузеппе Зарб Адамі, оскаржував дискримінацію, стверджуючи, що мальтійська система звільнення від обов'язків присяжного надає привілеї жінкам, але не чоловікам. У 1997 році заявник не з'явився на засідання як присяжний, що призвело до накладення штрафу, але стверджував, що жінки можуть бути звільнені від цієї функції, тоді як чоловіки — ні. ЄСПЛ погодився з його вимогами, визнавши, що така практика порушує принцип рівності та заборону дискримінації за статтю 14 Європейської конвенції.

P. v. S. and Cornwall County Council (C-13/94, рішення Суду ЄС, 30 квітня 1996 року) [23]. Позивачку звільнили після повідомлення про намір

змінити стать. Суд визнав це дискримінацією, адже підставою звільнення стала трансгендерна ідентичність, що порушує принцип рівного ставлення.

В українському контексті також існує низка викликів. Чинна редакція КЗпП дозволяє припинення трудових відносин «за згодою сторін» (п. 1 ч. 1 ст. 36), що за умови дисбалансу між працівником і роботодавцем може бути інструментом тиску [12]. Це дає змогу уникнути офіційної процедури звільнення, яка передбачає підстави, попередження та іноді погодження з профспілкою.

Крім того, відсутність чіткого переліку критеріїв оцінки правомірності припинення строкових трудових контрактів створює умови для їх непродовження без пояснень — поширене явище, зокрема в бюджетній сфері.

Особливу занепокоєність викликає ситуація із жінками, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною. Попри ч. 3 ст. 184 КЗпП, що забороняє звільнення жінки з дитиною до трьох років, роботодавці часто використовують схеми «згоди сторін» або фіктивного скорочення [12]. Аналогічна ситуація — при непродовженні строкових договорів без пояснення причин, навіть за високих професійних результатів працівниці, що є формою дискримінації за статтю, сімейним станом або соціальним статусом. Відтак, правове регулювання гендерної політики є одним із пріоритетних напрямків вдосконалення українського законодавства [20]. Особливо активну роль мають виконувати вітчизняні профспілки, які так чи інакше є асоціативними членами міжнародних профспілкових організацій, що виражалось би і у просвітницькій, інформаційній роботі, реальному наданні допомоги постраждалим, і в експертній участі в напрацюванні законодавчих ініціатив та рекомендацій [2].

Україна зобов'язалася виконувати рішення ЄСПЛ, що передбачає як індивідуальні заходи (компенсація заявникам), так і загальні заходи (зміни в законодавстві та практиці для запобігання аналогічним порушенням у майбутньому) [21]. Національні суди, здебільшого перевіряють формальне дотримання процедури. Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у Постанові від 8 червня 2021 року у справі № 487/8206/18 відступив від правового висновку, викладеного в постанові КАС ВС від 09.07.2020 у справі № 803/1883/17 та від 07.11.2019 у справі № 1740/2481/18, відповідно до якого сам факт подання жінкою заяви про відпустку для догляду за її хворою дитиною без видачі відповідного наказу не є достатньою підставою для невиходу на роботу [4]. У цьому випадку невихід працівника на роботу може бути розцінений як прогул, який є підставою для його звільнення.

Одеський апеляційний суд Постановою від 29.04.2024 р. у справі 511/1369/23 залишив в силі рішення суду першої інстанції, яким вчительку інформатики звільнили після закінчення строко-

вого договору, попри те, що вона повідомила про вагітність [19]. Суд зобов'язав роботодавця працевлаштувати жінку та виплатити середньомісячний заробіток за три місяці, посилаючись на ч. 3 ст. 184 КЗпП України [12].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Практика звільнення без пояснень становить суттєвий виклик для реалізації принципу гендерної рівності на національному ринку праці. У сучасних умовах така практика нерідко маскує приховану дискримінацію, зокрема за ознаками статі, сімейного стану, інвалідності чи гендерної ідентичності. Це суперечить міжнародним трудовим стандартам, які вимагають справедливого поводження з працівниками, прозорих процедур припинення трудових відносин і ефективних механізмів оскарження.

Аналіз практики ЄСПЛ свідчить, що держави зобов'язані забезпечити не лише формальну рівність у доступі до праці, а й гарантії проти непрямой або прихованої дискримінації під час припинення трудових правовідносин. Водночас українське законодавство залишається недостатньо чутливим до

таких проблем — як у нормативному, так і в судовому вимірах.

У цьому контексті потребує оновлення національне трудове законодавство — зокрема через:

- запровадження обов'язку роботодавця мотивувати причини звільнення незалежно від підстави;
- посилення антикорупційних та антидискримінаційних механізмів контролю;
- забезпечення реальної судової практики захисту прав вразливих категорій працівників.

Перспективи подальших досліджень охоплюють поглиблений аналіз судової практики України у справах про незаконні звільнення за ознаками дискримінації, ефективності процедурного забезпечення рівності сторін при звільненні, можливостей імплементації Директив ЄС, таких як 2006/54/ЄС, 2019/1158 та 2023/970, у контексті гендерної рівності на ринку праці.

Інтеграція європейських стандартів має бути не лише формальною, а й субстантивною — такою, що справді гарантує недопущення дискримінації у будь-якій формі при припиненні трудових правовідносин.

Література

1. European Committee of Social Rights. Decision on the merits in complaint No. 207/2022 Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain. 20.03.2024. URL: <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-207-2022-dmerits-en> (дата звернення: 20.05.2025).
2. Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2023. Т. 1, № 80. С. 283–288.
3. Вапнярчук Н. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2022. № 73. С. 25–29. DOI: 10.24144/2307-3322.2022.73.25.
4. Велика Палата Верховного Суду. Постанова від 08.06.2021 у справі № 487/8206/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98146718> (дата звернення: 20.05.2025).
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996: станом на 7 верес. 2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.05.2025).
6. Європейський суд з прав людини. Справа BĂRBULESCU v. ROMANIA. 2017. № 001-177082. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082> (дата звернення: 20.05.2025).
7. Європейський суд з прав людини. Справа Emel Boyraz v. Turkey. 2014. № 61960/08. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-147688> (дата звернення: 20.05.2025).
8. Європейський суд з прав людини. Справа JURČIĆ v. CROATIA. 2021. № 001-207633. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207633> (дата звернення: 20.05.2025).
9. Європейський суд з прав людини. Справа NAPOTNIK v. ROMANIA. 2021. № 001-205222. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-205222> (дата звернення: 20.05.2025).
10. Європейський суд з прав людини. Справа Zarb Adami v. Malta. 2000. № 002-3267. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-3267> (дата звернення: 20.05.2025).
11. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: міжнародно-правове регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2021. № 65. С. 31–35. DOI: 10.24144/2307-3322.2021.65.31.
12. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII: станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.05.2025).
13. Колеснік Т. В. Запобігання дискримінації у сфері праці: актуальні питання. *Правовий часопис Донбасу.* 2024. № 86. С. 22–26. DOI: 10.32782/2523-4269-2024-86-22-26.
14. Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять: від 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 20.05.2025).
15. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок з сімейними обов'язками: від 23.06.1981. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 20.05.2025).

16. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція від 18.12.1979: станом на 06.10.1999. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 20.05.2025).
17. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950: станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 20.05.2025).
18. Кучко А. В. Дискримінація у сфері праці: проблема визначення поняття. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 40. С. 148–158. DOI: 10.33216/2218-5461-2020-40-2-148-158.
19. Одеський апеляційний суд. Постанова від 10.04.2024 у справі № 511/1369/23 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118686928> (дата звернення: 20.05.2025).
20. Світовенко Д. Актуальні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці та зайнятості. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 5(49). С. 45–49. URL: <https://kelmczasopisma.com/public/ua/jornal/75> (дата звернення: 19.05.2025).
21. Свічкарьова Ю., Макарацька А. Some issues of gender equality in the field of labor relations. *Scientific notes. Series: Law*. 2024. Т. 1, № 15. С. 30–35. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2023-15-30-35>.
22. Сімонцева Л. О. The role and significance of precedent practice of the European Court of Human Rights on civil judiciary of Ukraine. *Juridical scientific and electronic journal*. 2024. № 6. С. 112–115. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-6/26>.
23. Суд Європейського Союзу. Рішення у справі C-13/94 P v S and Cornwall County Council. 1996. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61994CJ0013> (дата звернення: 20.05.2025).
24. Труба В., Потопахіна О. Припинення трудового договору за чинним законодавством України: теоретико-правовий аспект. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2023. № 1(53). С. 112–115. URL: <https://kelmczasopisma.com/public/ua/jornal/80> (дата звернення: 19.05.2025).
25. Черевко Н. О. The European Social Charter (Revised) as a Fundamental Document for Ensuring Social Rights: History and Implementation in Ukraine. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2025. Т. 32, № 1. С. 191–204. DOI: 10.31359/1993-0909-2025-32-1-191.

References

1. European Committee of Social Rights (2024) *Decision on the merits in complaint No. 207/2022 Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain* [online]. Available at: <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-207-2022-dmerits-en> (Accessed: 20 May 2025).
2. Butynska, R. (2023) 'Kharasment yak vyd gendernoi dyskryminatsii u sferi pratsi', *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo*, 1(80), pp. 283–288.
3. Vapniarchuk, N. (2022) 'Do pytannia dyskryminatsii u sferi trudovykh vidnosyn v umovakh sohodennia', *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo*, (73), pp. 25–29. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.25>.
4. Velyka Palata Verkhovnoho Sudu (2021) *Postanova vid 08.06.2021 u spravi No. 487/8206/18* [online]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98146718> (Accessed: 20 May 2025).
5. Rada Yevropy (1996) *Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliadnuta)* [online]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (Accessed: 20 May 2025).
6. European Court of Human Rights (2017) *Bărbulescu v. Romania*, No. 001-177082 [online]. Available at: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082> (Accessed: 20 May 2025).
7. European Court of Human Rights (2014) *Emel Boyraz v. Turkey*, No. 61960/08 [online]. Available at: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-147688> (Accessed: 20 May 2025).
8. European Court of Human Rights (2021) *Jurčić v. Croatia*, No. 001-207633 [online]. Available at: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-207633> (Accessed: 20 May 2025).
9. European Court of Human Rights (2021) *Napotnik v. Romania*, No. 001-205222 [online]. Available at: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-205222> (Accessed: 20 May 2025).
10. European Court of Human Rights (2000) *Zarb Adami v. Malta*, No. 002-3267 [online]. Available at: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-3267> (Accessed: 20 May 2025).
11. Klymenko, M. V. (2021) 'Genderna rivnist u trudovykh pravovidnosynakh: mizhnarodno-pravove rehuliuвання', *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo*, (65), pp. 31–35. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.31>.
12. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (1971) *Vid 10.12.1971 No. 322-VIII* [online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed: 20 May 2025).
13. Kolesnik, T. V. (2024) 'Zapobihannia dyskryminatsii u sferi pratsi: aktualni pytannia', *Pravovyi chasopys Donbasu*, (86), pp. 22–26. <https://doi.org/10.32782/2523-4269-2024-86-22-26>.
14. Konventsiiia MOP No. 111 (1958) *Pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat* [online]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (Accessed: 20 May 2025).
15. Konventsiiia MOP No. 156 (1981) *Pro rivne stavlennia i rivni mozhlyvosti dlia trud iakykh cholovikiv i zhinok z simnyymy oboviazkamy* [online]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (Accessed: 20 May 2025).

16. Konventsia OON (1979) *Pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok* [online]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (Accessed: 20 May 2025).
17. Rada Yevropy (1950) *Konventsia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod* [online]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (Accessed: 20 May 2025).
18. Kuchko, A. V. (2020) 'Dyskryminatsiia u sferi pratsi: problema vyznachennia poniattia', *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*, (40), pp. 148–158. <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-148-158>.
19. Odeskyi apelatsiinyi sud (2024) *Postanova vid 10.04.2024 u spravi No. 511/1369/23* [online]. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118686928> (Accessed: 20 May 2025).
20. Svitovenko, D. (2022) 'Aktualni problemy realizatsii pryntsyphu gendernoi rivnosti u sferi pratsi ta zainiatosti', *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*, 5(49), pp. 45–49. Available at: <https://kelmczasopisma.com/public/ua/jornal/75> (Accessed: 19 May 2025).
21. Svichkaryova, Yu. and Makaratska, A. (2024) 'Some issues of gender equality in the field of labor relations', *Scientific notes. Series: Law*, 1(15), pp. 30–35. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2023-15-30-35> (Accessed: 19 May 2025).
22. Simontseva, L. O. (2024) 'The role and significance of precedent practice of the European Court of Human Rights on civil judiciary of Ukraine', *Juridical scientific and electronic journal*, (6), pp. 112–115. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-6/26> (Accessed: 19 May 2025).
23. Court of Justice of the European Union (1996) *Case C-13/94 P v S and Cornwall County Council* [online]. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:61994CJ0013> (Accessed: 20 May 2025).
24. Truba, V. and Potopakhina, O. (2023) 'Prypynennia trudovoho dohovoru za chynnym zakonodavstvom Ukrainy: teoretyko-pravovyi aspekt', *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*, 1(53), pp. 112–115. Available at: <https://kelmczasopisma.com/public/ua/jornal/80> (Accessed: 19 May 2025).
25. Cherevko, N.O. (2025) 'The European Social Charter (Revised) as a Fundamental Document for Ensuring Social Rights: History and Implementation in Ukraine', *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 32(1), pp. 191–204. <https://doi.org/10.31359/1993-0909-2025-32-1-191>.